



Bogotá D.C., abril de 2026



No. Radicado: 08SE202622000000021979
Fecha: 2026-05-05 12:40:12 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE MOVILIDAD Y FORMACION PARA EL TRABAJO
Destinatario: [Redacted]
Anexos: 0 Folios: 3
Al responder por favor citar este número de radicado



Asunto: Respuesta a su petición 05EE2026741100000013940.

Estimado(a) ciudadano(a), reciba un cordial saludo.

Hemos recibido su escrito amparado en el derecho fundamental de petición identificado con el número de radicado indicado en el asunto, en la cual señala:

"(...) Confirmar si, conforme al artículo 2.2.6.3.3.33 del Decreto 223 de 2026, los aprendices deben ser excluidos de la base de trabajadores de carácter permanente para efectos del cálculo de la cuota de discapacidad, sin distinción entre fase lectiva y fase práctica. (...)"

Es importante precisar el alcance de esta contestación, la cual se emite en el marco de las competencias asignadas a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo por el Decreto Ley 4108 de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos tienen carácter orientador y no constituyen decisiones de carácter particular ni definen situaciones jurídicas concretas.

Ahora bien, en atención a su consulta, y una vez revisadas las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025, la Circular Externa 0083 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, mediante el cual se subroga un capítulo del Decreto 1072 de 2015, cuyo propósito es orientar la interpretación y aplicación del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos informar lo siguiente:

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



v



El numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo establece la obligación de las empresas de contratar o mantener contratadas personas con discapacidad, indicando que dicha obligación se calcula sobre el total de trabajadores de carácter permanente. En desarrollo de esta disposición, el Decreto 223 de 2026 precisó el alcance de dicha base de cálculo.

En particular, el artículo 2.2.6.3.33 del citado Decreto dispone expresamente:

“Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad.”

En este sentido, la norma establece una exclusión expresa de los aprendices respecto de la base de trabajadores que debe tenerse en cuenta para el cálculo de la cuota de discapacidad.

Ahora bien, es importante precisar que la disposición normativa no establece distinción alguna entre las diferentes etapas del contrato de aprendizaje (etapa lectiva o etapa práctica). En consecuencia, en aplicación del principio de interpretación jurídica según el cual donde la ley no distingue no le es dado al intérprete distinguir, debe entenderse que dicha exclusión resulta aplicable a los aprendices en cualquiera de sus fases.

En ese orden de ideas, los aprendices, independientemente de que se encuentren en etapa lectiva, práctica o en esquemas de formación dual, no deben ser contabilizados dentro de la base de trabajadores de carácter permanente para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

No obstante lo anterior, es pertinente precisar que, si bien los aprendices independientemente de la etapa en que se encuentren no hacen parte de la base de trabajadores de carácter permanente para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas con discapacidad, ello no impide que los aprendices en situación de discapacidad puedan ser tenidos en cuenta para el cumplimiento de dicha cuota, siempre que se encuentren vinculados mediante contrato de aprendizaje vigente y se dé cumplimiento a las condiciones establecidas en la normativa aplicable.

En este sentido, de conformidad con lo señalado en la Circular Externa 0083 de 2025, los aprendices en condición de discapacidad, particularmente en etapa práctica, pueden ser contabilizados dentro de la cuota de empleo para personas con discapacidad, en tanto constituyen una forma válida de vinculación que contribuye a la inclusión laboral de esta población.




Frente a la promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política): La Constitución propugna por la integración social y laboral de las personas con discapacidad, encomendando al Estado la obligación de ofrecerles formación y habilitación profesional y técnica. La cuota de discapacidad busca garantizar la efectiva inserción en el mercado laboral *permanente*. Diferenciar la base de cálculo permite no desvirtuar el objetivo de cada figura: el aprendizaje para la formación y la cuota para la inclusión en empleos regulares

En caso de requerir orientación adicional sobre situaciones específicas de contratos de aprendizaje, puede remitir su consulta al correo institucional contratodeaprendizaje@mintrabajo.gov.co, donde el equipo técnico de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo brindará el acompañamiento correspondiente.

Cordialmente,



ANTONIO JOSÉ AVENDAÑO AROSEMENA
 Director de Movilidad y Formación para el Trabajo
 Ministerio del Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Lizeth Luna	Contratista DMFT	
Revisado por:	Antonio José Avendaño Arosemena	Director de Movilidad y Formación para el Trabajo	
Aprobado por:	Antonio José Avendaño Arosemena	Director de Movilidad y Formación para el Trabajo	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

Bogotá, marzo 06 de 2026.

Señora

No. Radicado: 08SE202632100000010281
Fecha: 2026-03-06 01:21:13 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. DE PROTECCION LABORAL
Destinatario: [REDACTED]
Anexos: 0 Folios: 6
08SE202632100000010281



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta radicado 05EE2026741100000004002 "Solicitud de concepto jurídico –sobre el cómputo de la cuota de discapacidad, modalidades contractuales e incentivos (ley 2466 de 2025 y ley 361 de 1997)"

Respetada señora Guzmán,

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS EMITIDOS POR ESTA OFICINA

En atención a su solicitud, y previo a resolver los interrogantes expuestos, es importante aclarar que esta Oficina solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8º del decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. Conforme al artículo 28 de la ley 1755 de 2015, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas de derecho de petición, no son vinculantes, de obligatorio cumplimiento o ejecución.

De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así mismo es importante dejar claro al consultante que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como ha mencionado reiteradamente por la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia, sobre la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Ahora bien, en el marco de las competencias atribuidas a este Ministerio, conforme las previsiones normativas de la Constitución Política, el artículo 59 de



Trabajo

la Ley 489 de 1998 y el Decreto 4108 de 2011, y a la misión de la Entidad que señala le corresponde, "Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez", de manera atenta, nos permitimos dar respuesta a su requerimiento, atendiendo cada uno de sus interrogantes, de acuerdo al orden planteado en su comunicación, en los siguientes términos:

La presente respuesta se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, como orientación de carácter general y no vinculante, sin que comprometa la responsabilidad de esta entidad ni genere derechos u obligaciones exigibles, y sin perjuicio del análisis particular que corresponda efectuar a las autoridades competentes en cada caso concreto

Interrogantes planteados

En cumplimiento de lo solicitado, se procede a citar de manera literal los interrogantes que motivan el presente concepto técnico-jurídico:

¿Deben incluirse en esta base de cálculo los trabajadores contratados mediante las siguientes modalidades: ¿contrato a término fijo, Empresas de Servicios Temporales y contrato por obra o labor?"

¿Está correcta la interpretación de que los aprendices, por su carácter de contrato especial y a término fijo, ¿NO forman parte de la base de cálculo de la cuota de discapacidad, incluso si el aprendiz tiene certificación de discapacidad?"

"¿Este aprendiz cuenta solo para la cuota de aprendices, o también para la cuota de discapacidad? b) ¿Pueden ambas cuotas (aprendices y discapacidad) cumplirse con las MISMAS personas, o son categorías completamente independientes?"

¿Cuál es el método correcto para calcular la cuota de discapacidad cuando el resultado es un número fraccionario?"

Respecto a su primera inquietud, resulta imperativo acudir a la exégesis de la norma vigente, la cual supedita la obligación al concepto de "**permanencia**" en la planta de personal. El numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 dispone:



Trabajo

"17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social."

La controversia sobre la integración de la base de cálculo exige distinguir entre la titularidad del vínculo laboral y la naturaleza de la necesidad que el trabajador satisface en la empresa. El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 es taxativo al respecto:

"17. (...) Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente."

Bajo esta premisa, este Despacho fija la siguiente posición jurídica:

Empresas de Servicios Temporales (EST) y Trabajadores en Misión: Los trabajadores en misión **NO se incluyen** en el cómputo de la empresa usuaria. La razón técnica estriba en que el vínculo laboral reside exclusivamente en la Empresa de Servicios Temporales (EST), y su labor es, por mandato legal, transitoria. Al respecto, la Ley 50 de 1990 dispone:

"ARTÍCULO 74. Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. (...) Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos."

Dado que estos trabajadores en misión se cuentan en la nómina de la EST (temporal) y no en la planta de la usuaria, no pueden ser considerados personal "permanente" de esta última.

Contratos a Término Fijo y Obra o Labor: Contrario a la modalidad anterior, los trabajadores vinculados directamente bajo estas formas contractuales SÍ se incluyen en el cómputo. La "permanencia" a la que alude la Reforma Laboral no se refiere a la duración infinita del contrato, sino a la pertenencia del trabajador a la nómina directa y operativa de la empresa. Si el vínculo es directo, el trabajador forma parte de la planta de personal, independientemente de si el

contrato tiene un plazo determinado o está supeditado a la culminación de una obra.

Respecto a su segunda y tercera inquietud, este Despacho debe aclarar su interpretación. La Ley 2466 de 2025, en su artículo 21, ha transformado la esencia del aprendizaje:

"Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual..."

Debido a que ahora existe un vínculo laboral, el aprendiz en etapa práctica computa como trabajador de planta. Asimismo, es jurídicamente válido el cumplimiento concurrente: un mismo aprendiz con discapacidad certificada permite satisfacer tanto la obligación ante el SENA como la cuota de discapacidad del Ministerio del Trabajo, sin que haya lugar a realizar distinción alguna, puesto que donde el legislador no realiza diferenciación, no es dable al intérprete hacerla.

Por último, sobre la metodología para determinar la cuota ante resultados fraccionarios, la ley establece un sistema de **tramos cerrados**, lo que otorga seguridad jurídica al evitar cálculos decimales:

Se aclara que la norma no establece un porcentaje plano, sino una regla de tramos progresivos:

- **Hasta 500 trabajadores:** 2 trabajadores con discapacidad por cada 100.
- **Desde 501 trabajadores:** 1 trabajador adicional por cada nuevo tramo de 100 trabajadores permanentes.

Número de Trabajadores de Planta Permanente	Cuota Mínima de Vinculación (Personas con Discapacidad)
--	--



Trabajo

De 100 a 199	2
De 200 a 299	4
De 300 a 399	6
De 400 a 499	8
Al cumplir 500	10

El empleador debe verificar el registro en el **RLCPD** para que la vinculación sea válida ante este Ministerio

El ordenamiento jurídico colombiano ha previsto que la inclusión laboral genere un "círculo virtuoso" donde la empresa, al garantizar el derecho al trabajo de personas con discapacidad, recibe beneficios económicos y competitivos tangibles. De conformidad con la **Ley 361 de 1997** y el **Decreto 1082 de 2015**, los incentivos se agrupan en tres ejes:

Beneficio Tributario (Deducción en Renta):

"ARTÍCULO 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista."

Beneficios en Contratación y Parafiscales:

"ARTÍCULO 33. El ingreso al servicio público o privado de una persona con discapacidad que se encuentre debidamente calificada, tendrá los siguientes beneficios: (...) b) Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad podrán solicitar la disminución de la cuota de aprendices que está obligado a contratar, conforme a la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional."

Beneficios en la contratación pública



Trabajo

Adicionalmente, las empresas que cumplan con la cuota tendrán preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos, recibiendo puntajes adicionales conforme al Decreto 1082 de 2015.

Finalmente, se precisa que el presente pronunciamiento se emite en ejercicio del derecho de petición, en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, como un concepto de carácter general, abstracto y orientador. En consecuencia, no constituye decisión administrativa ni define situaciones particulares o concretas, no es de obligatorio cumplimiento o ejecución y no compromete la responsabilidad de la Entidad frente a actuaciones específicas que deban adelantarse dentro de los procedimientos legalmente establecidos o ante las autoridades competentes.

Atentamente,

CARLOS ARIEL VALENCIA MOSQUERA

Subdirector de Protección Laboral.

Ministerio de Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Armando Parra Garzón	Contratista Subdirección de Protección laboral	ARMANDO PARRA
Revisado por:	Fuad Salaiman	Contratista Subdirección de Protección laboral	
Aprobado por:	Carlos Ariel Valencia M.	Subdirector de protección laboral	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			