

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL		Código:	GD-P1-F22
		Acta de reunión		Versión:	4
				Fecha:	07/11/2025
				Página:	Página 1 de 4

DATOS DE LA REUNIÓN	
Dependencia: SEF – ADE	Asunto: Acta de reunión WEBINAR ¿Tiene dudas sobre los cambios que trae la reforma laboral para la contratación de personas con discapacidad?
Fecha: junio 23 de 2026	Lugar: Google / Meet /
Asistentes/Participantes: - Lina María Naranjo Cruz – Líder Plan Piloto PEI - Naidu Sastoque Espitia –Equipo Poblacional ADE - Adriana Patricia Sánchez Delgado – Experta en Temas de Inclusion - Oscar Santamaria - Gestor Empresarial ADE - Luis Hernando Forero Puerto – Gestor Empresarial Senior ADE	

OBJETIVO DE LA REUNIÓN
Aclarar los requisitos de la nueva reforma laboral para la contratación de personas con discapacidad.

AGENDA DE LA REUNIÓN
Puntos Clave • El mandato inicia el 26 de junio: La cuota de contratación de la Ley 2466/2025 se vuelve obligatoria. Las empresas con 100–500 empleados deben contratar 2 PcD por cada 100; aquellas con más de 500 deben contratar 1 PcD adicional por cada 100. • La certificación oficial no es negociable: Solo es válido para el reporte el “Certificado de Discapacidad” oficial. Una historia clínica o una solicitud en trámite no son suficientes. • El despido requiere aprobación del Ministerio: La terminación del contrato de una PcD requiere el debido proceso documentado y aprobación previa del Ministerio de Trabajo, independientemente de la causal. • Decreto reglamentario pendiente: Se espera a mediados de julio un borrador de decreto que detalle el “cómo” (p. ej., reporte trimestral por correo). Prepárese desde ya, pues el mandato de la ley es inmediato.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.

Elaboró: Ingrid Rodríguez / Profesional Universitario / SAF	Revisó: Juan Sebastián Junca Castro / Contratista / OAP	Aprobó: Jessica Paola Julio Serrano / Subdirectora / SAF Lady Sorany Laiton Linares / Jefe / OAP
--	--	--

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Temas

Contexto: Marco legal y cambios clave

- La reforma se basa en leyes existentes (p. ej., Ley 361/1997) pero pasa de incentivos voluntarios a una cuota obligatoria.
- Cambio clave: La ley ahora exige “ajustes razonables” para garantizar la igualdad de oportunidades, un concepto alineado con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Terminología: Use “persona con discapacidad” (PcD) para reflejar un enfoque de derechos y centrado en la persona.

Cuota de contratación (Artículo 15, Ley 2466/2025)

- Cuota de contratación (Artículo 15, Ley 2466/2025)
- Empresas con 1–99 empleados: Sin cuota obligatoria, pero pueden acceder a incentivos tributarios si contratan PcD.
- Empresas con 100–500 empleados: Deben contratar 2 PcD por cada 100 empleados.
- Ejemplo: 100–199 empleados → 2 PcD
- Ejemplo: 400–499 empleados → 8 PcD
- Empresas con más de 500 empleados: Deben contratar 1 PcD adicional por cada 100 empleados por encima de la base de 500 empleados.
- Ejemplo: 500–599 empleados → 10 (por los primeros 500) + 1 (por los siguientes 100) = 11 PcD

Reporte y verificación

- Borrador de decreto (pendiente):
- Canal de reporte: solucionesdocumentales@mintrabajo.com.co
- Frecuencia: Trimestral (p. ej., el informe de T2 vence dentro de los primeros 10 días hábiles)
- Documentos requeridos:
- NIT y razón social de la empresa
- Nombres y números de identificación de los empleados PcD
- Fechas de inicio de contrato
- “Certificado de Discapacidad” oficial

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.

- Certificación del total de la planta de personal
- Verificación: El Ministerio de Trabajo validará los certificados contra el registro nacional (Registro de Caracterización y Localización de Personas con Discapacidad).

Proceso de terminación

- Requisito: La aprobación del Ministerio de Trabajo es obligatoria para toda terminación de contrato de una PcD.
- Proceso:
 1. Realizar un debido proceso exhaustivo, asegurando ajustes razonables (p. ej., intérprete de lengua de señas) para una comunicación clara.
 2. Documentar todos los pasos para demostrar que la decisión se basa en una causal válida (p. ej., falta grave), no en la discapacidad.
 3. Presentar el caso documentado al Ministerio para su revisión y aprobación.

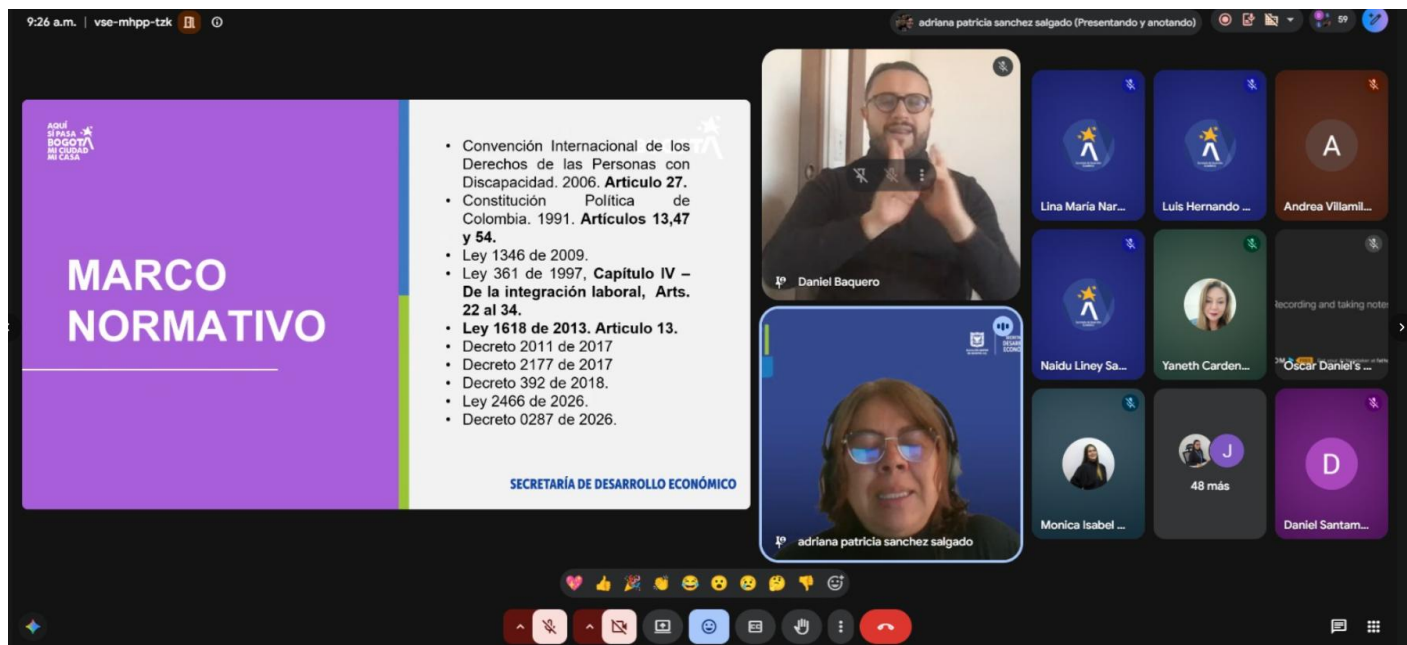
Desafíos y soluciones

- Encontrar PcD calificadas:
- Solución: Aliarse con la Agencia de Empleo de Bogotá (ADE) para apoyo especializado en reclutamiento.
- Negativa del empleado a certificarse:
- Solución: Respetar la decisión voluntaria del empleado. La empresa no puede obligar a certificarse.

Pensión y empleo:

- Solución: Consultar con el área de pensiones del Ministerio de Trabajo para orientación específica sobre cómo el empleo afecta la pensión de una PcD.
- Acceso a base de datos:
- Para necesidades de alto volumen, la Agencia puede proporcionar una base de datos filtrada de candidatos PcD para que Centria los contacte directamente.
- Ferias de empleo personalizadas:
- Planeación: Requiere ~2 semanas de anticipación para la promoción.
- Logística: Centria debe proporcionar un lugar accesible en una ubicación céntrica de Bogotá.
- Promoción: La Agencia creará y compartirá materiales de promoción en sus canales de "Empleo Bogotá".

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.



COMPROMISOS DE LA REUNIÓN		
COMPROMISOS	RESPONSABLE/CARGO	FECHA CUMPLIMIENTO
Remisión de presentación a empresas	Equipo Poblacional	25/06/2026

En constancia de lo anterior firman:



Realizó

Nombre: Oscar Daniel Santamaria Rey

Cargo: Profesional Contratista

Dependencia: SEF - ADE

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es Copia No Controlada
El usuario al momento de consultarlo debe compararlo con la versión oficial publicada en la Intranet.