

CONCEPTO 184408 DE 2015

(septiembre 28)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.,

Asunto: Radicado No. ID 69483 DE 2015. Normatividad actual para la contratación de personas en condición de discapacidad.

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual realiza la siguiente pregunta: "Cuales son las fuentes normativas (Decretos, leyes resoluciones) por los cuales se encuentran regulados los beneficios tributarios para la contratación de personas en condición de discapacidad". La oficina asesora jurídica se permite informarle lo siguiente:

[Alcance de los conceptos jurídicos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:](#)

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales, definir controversias, ni declarar derechos, pues, esto le compete a los honorables Jueces de la República. Por lo tanto, los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

[Consideraciones:](#)

En efecto la contratación de personas en situación de discapacidad puede generar ciertos beneficios para las empresas, con el fin de integrar a las personas con alguna limitación, entre ellas una serie de estímulos tributarios y ventajas comparativas para quien les vincule mediante contrato de trabajo.

La Ley 361 de 1997 en su "Artículo [31](#) señala que: Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementaria tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

PARÁGRAFO. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50% si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%".

"Artículo [32](#). Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegidos podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el trabajador encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente".

"Artículo [34](#). El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial) establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con limitación desarrollar actividades cotidianas que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas limitadas y su planta de personal estará integrada en no menos del 80% por personas con limitación."

Así las cosas, y en concordancia con lo anterior, se tiene:

1. Deducción en la Renta: El empleador que contrate Personal con Limitación y que esté obligado a presentar de renta y complementarios, tiene 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 limitación mientras esta vinculación laboral subsista;

2. Menor cuota de Aprendices: El empleador que esté obligado a cumplir una cuota de Aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. Por ejemplo, el empleador que debe vincular 10 aprendices puede contratar sólo 5 y con eso cumplir la cuota de aprendices.

3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas: La persona o empresa que contrate personal con limitaciones será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con limitación;

4. Créditos con entidades estatales: Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que implique participación activa y permanente de personas con limitación;

5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado: Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación.

Sin embargo, es de advertir que la limitación desde el punto de vista de la Ley [361](#) de 1997 no puede ser inferior al 25% calificación que otorga la EPS o ARS al que se encuentre afiliado la persona a contratar.

Adicionalmente, la Ley [789](#) de 2002 por medio de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, establece:

["ARTÍCULO 13 LEY 789 DEL 2002.](#)

Régimen especial de aportes al instituto colombiano de bienestar familiar, al servicio nacional de aprendizaje y a las cajas de compensación familiar. Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano Bienestar Familiar, ICBF, los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con las siguientes características o condiciones, siempre que estos no devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes:

1. Personas que hayan sido vinculadas para prestar un servicio a las empresas desde los lugares donde encontraran privadas de la libertad o fueren vinculadas, mediante contrato de trabajo sin solución de continuidad, después de haber recobrado su libertad.

2. Personas con disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente.

3. (...)

Parágrafo 1°. Las empresas que pretendan contratar conforme a la presente disposición deberán acreditar las siguientes condiciones:

a) El valor de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación al momento y durante toda la ejecución del contrato debe ser igual o superior a la suma aportada durante el período inmediatamente anterior a la contratación, ajustada por el IPC certificado por el DANE.

Se entiende como período de contratación el promedio de los últimos doce (12) meses causados anteriores a la contratación;

b) Que no tengan deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscal pensiones, salud, riesgos profesionales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar.

Parágrafo 2°. El valor de los aportes exentos no podrá representar más del diez por ciento (10%) de aportes que la empresa deba realizar en forma ordinaria con relación a cada uno de los aportes parafiscales objeto de exención temporal. Empresas entre cinco y diez trabajadores tendrán derecho a la exención de aportes por un trabajador adicional.

Parágrafo 3°. El Gobierno podrá definir períodos de permanencia adicional de los trabajadores beneficiarios de la exención, conforme la duración del beneficio a favor del empleador. En los períodos adicionales, conforme las reglas que el Gobierno defina para su aplicación, habrá lugar al pago pleno de aportes.

Parágrafo 4°. La exención prevista en este artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al doce (12%) mientras persista la situación en la respectiva región en la que opere el sistema de Cajas y máximo tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de la fecha en la que entre en vigor la presente ley".

Sin embargo, a modo informativo la Ley [1429](#) de 2010 estableció unos beneficios tributarios para las nuevas empresas creadas bajo la vigencia de dicha norma. Pero la misma Ley estableció para las empresas constituidas desde antes, beneficios tributarios por contratar mujeres mayores de 40 años y desempleadas menores de 28, desplazados y discapacitados pero lo que muchos han pasado por alto, es que dichos beneficios no sólo es para las empresas que se constituyeron con posterioridad a la Ley [1429](#) (24 de diciembre de 2010), sino que también trae varios beneficios para las empresas que ya existían desde antes de dicha Ley.

En conclusión y respondiendo a su pregunta esta es la Normatividad actual de beneficios tributarios para la contratación de personas en condición de discapacidad.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo [28](#) de la ley 1755 del 2015, en virtud de lo que las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integrada

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

