



Bogotá D.C., 27 de mayo de 2025.

Honorables Congresistas
Comisión Cuarta Constitucional Permanente
Senado de la República
Bogotá D.C.

Asunto. Proposición al numeral 17 del artículo 16 del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

Con fundamento en la facultad establecida en el artículo 112, 113 y 114 de la ley 5° de 1992, mediante la presente, me permito someter a su consideración una proposición al **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"* el cual quedará así,

CONTENIDO DE LA PROPOSICIÓN,

La proposición estaría orientada a, establecer una mayor flexibilidad a las empresas frente al cumplimiento del mandato de vinculación laboral a personas con discapacidad, sin afectar a las personas con discapacidad beneficiarias de la norma. En este sentido, se plantea que las empresas deberían alcanzar un puntaje determinado en un sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad el cual tal y como está la distribución daría múltiples opciones a la empresa para cumplir con la ley pudiendo hacerlo a través de sumar más de 52 puntos.

1. La vinculación de 2 personas con discapacidad por de cada 100 trabajadores. (26 + 26 puntos, igual a **(52 puntos)**)
2. La vinculación de 1 persona con discapacidad por de cada 100 trabajadores. **(26 puntos)** + la contratación con empresas con desempeño destacado en vinculación laboral de personas con discapacidad. **(20 puntos)** + fortalecimiento de las condiciones de inclusión de la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad **(10 puntos)= (56 puntos)**
3. La vinculación de 1 persona con discapacidad por de cada 100 trabajadores. **(26 puntos)** + apoyo a programas de formación, capacitación o inclusión de personas con discapacidad. **(20 puntos)** + fortalecimiento de las condiciones de inclusión de la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad **(10 puntos)= (56 puntos)**
4. La vinculación de 1.5 persona con discapacidad por de cada 100 trabajadores (26 puntos + 10 puntos= **36 puntos)** + la contratación con empresas con desempeño destacado en vinculación laboral de personas con discapacidad. **(20 puntos) = (56 puntos)**
5. La vinculación de 1.5 persona con discapacidad por de cada 100 trabajadores (26 puntos + 10 puntos= **36 puntos)** + apoyo a programas de formación, capacitación o inclusión de personas con discapacidad. **(20 puntos) = (56 puntos)**



6. La vinculación de 0.5 personas con discapacidad por de cada 100 trabajadores **(10 puntos)** + apoyo a programas de formación, capacitación o inclusión de personas con discapacidad. **(20 puntos)** + la contratación con empresas con desempeño destacado en vinculación laboral de personas con discapacidad. **(20 puntos)** + fortalecimiento de las condiciones de inclusión de la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad **(10 puntos)= (60 puntos).**

Establece un incentivo a grandes empresas y MiPymes con participación significativa de personas con discapacidad.
Comprometer al Servicio Nacional del Empleo en apoyar a la búsqueda de potenciales trabajadores con discapacidad.

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	PROPOSICIÓN.
<p>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 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.</p> <p>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.</p>	<p><u>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán alcanzar un mínimo de 52 puntos anuales en un sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad, basado en los siguientes criterios:</u></p> <p><u>a) Por cada trabajador con discapacidad certificado, equivalente a un trabajador por cada cien (100) trabajadores sobre el total de trabajadores de carácter permanente de la empresa, se otorgarán 26 puntos. En caso de que la empresa vincule más de un trabajador por cada cien trabajadores, podrá acumular 26 puntos adicionales por cada uno de cada cien trabajadores adicionales. Para fracciones mayores o iguales a 0.5 trabajadores adicionales por cada cien trabajadores, se otorgarán 10 puntos acumulables.</u></p> <p>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.</p> <p><u>b) Por la contratación de al menos el dos por ciento (2%) de suministros o servicios provenientes directamente de empresas con participación significativa de personas con discapacidad, la empresa obtendrá un puntaje de 20 puntos, según las siguientes condiciones:</u></p> <p><u>En el caso de grandes empresas: la empresa proveedora deberá contar con al menos uno de los siguientes criterios:</u></p> <p><u>i) Que el 25% o más de los miembros de su junta directiva estén conformados por personas con discapacidad.</u></p> <p><u>ii) Que al menos el 20% de su plantilla laboral esté compuesta por personas con discapacidad.</u></p>

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

(...)

Parágrafo 2. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas

(Mipymes): la empresa proveedora deberá cumplir con al menos uno de los siguientes criterios:

i) Que el 25% o más de los miembros de su junta directiva (en caso de tenerla) estén conformados por personas con discapacidad.

ii) Que al menos el 10% de su plantilla laboral esté compuesta por personas con discapacidad.

En cualquiera de estos casos, la empresa obtendrá un puntaje de 20 puntos.

c) Por el apoyo a programas de formación, capacitación o inclusión de personas con discapacidad, la empresa podrá acumular un puntaje adicional de hasta 20 puntos.

d) Por la acreditación de avances significativos en accesibilidad y la destinación de inversiones para el bienestar de trabajadores con discapacidad en la empresa, podrá acumular un puntaje adicional de hasta 10 puntos.

Parágrafo 1. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad; así como de los contratos de suministro o registro de inversiones en inclusión, dentro de los treinta días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo; quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 2. El sistema de puntajes será regulado y supervisado por el Ministerio del Trabajo, quien podrá definir puntuaciones razonablemente más favorables a la empresa; en circunstancias específicas de crecimiento estructural en el desempleo o aumentos significativos de la informalidad laboral.

Parágrafo 3. Las empresas podrán acumular puntos de diferentes formas para cumplir con la cuota mínima, promoviendo así una inclusión integral y sostenible.

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional reglamentará beneficios a aquellas empresas que alcancen los 100 puntos dentro de este sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad y establecerá un inventario de estas. En igual sentido, llevará registro de las empresas con participación significativa de personas con



Parágrafo 3. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

discapacidad de conformidad con lo previsto en el literal b del presente artículo.

Parágrafo 5. El Servicio Público de Empleo creará una línea específica de apoyo orientada a conectar las personas con discapacidad que requieren de un empleo con las empresas que requieran la vinculación de una o más personas con discapacidad.

Parágrafo 6. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

PROPOSICIÓN

Suprimase el numeral 17 del artículo 16 del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cuál quedará así,

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán alcanzar un mínimo de **52 puntos** anuales en un sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad, basado en los siguientes criterios:

a) Por cada trabajador con discapacidad certificado, equivalente a un trabajador por cada cien (100) trabajadores sobre el total de trabajadores de carácter permanente de la empresa, se otorgarán **26 puntos**. En caso de que la empresa vincule más de un trabajador por cada cien trabajadores, podrá acumular **26 puntos adicionales** por cada uno de cada cien trabajadores adicionales. Para fracciones mayores o iguales a 0.5 trabajadores adicionales por cada cien trabajadores, se otorgarán **10 puntos** acumulables.

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.

b) Por la contratación de al menos el dos por ciento (2%) de suministros o servicios provenientes directamente de empresas con participación significativa de personas con discapacidad, la empresa obtendrá un puntaje de **20 puntos**, según las siguientes condiciones:

En el caso de grandes empresas: la empresa proveedora deberá contar con al menos uno de los siguientes criterios:

- i) Que el 25% o más de los miembros de su junta directiva estén conformados por personas con discapacidad.
- ii) Que al menos el 20% de su plantilla laboral esté compuesta por personas con discapacidad.

En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes): la empresa proveedora deberá cumplir con al menos uno de los siguientes criterios:

- i) Que el 25% o más de los miembros de su junta directiva (en caso de tenerla) estén conformados por personas con discapacidad.
- ii) Que al menos el 10% de su plantilla laboral esté compuesta por personas con discapacidad.



En cualquiera de estos casos, la empresa obtendrá un puntaje de **20 puntos**.

c) Por el apoyo a programas de formación, capacitación o inclusión de personas con discapacidad, la empresa podrá acumular un puntaje adicional de hasta **20 puntos**.

d) Por la acreditación de avances significativos en accesibilidad y la destinación de inversiones para el bienestar de trabajadores con discapacidad en la empresa, podrá acumular un puntaje adicional de hasta **10 puntos**.

Parágrafo 1. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad; así como de los contratos de suministro o registro de inversiones en inclusión, dentro de los treinta días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo; quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 2. El sistema de puntajes será regulado y supervisado por el Ministerio del Trabajo, quien podrá definir puntuaciones razonablemente más favorables a la empresa; en circunstancias específicas de crecimiento estructural en el desempleo o aumentos significativos de la informalidad laboral.

Parágrafo 3. Las empresas podrán acumular puntos de diferentes formas para cumplir con la cuota mínima, promoviendo así una inclusión integral y sostenible.

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional reglamentará beneficios a aquellas empresas que alcancen los 100 puntos dentro de este sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad y establecerá un inventario de estas. En igual sentido, llevará registro de las empresas con participación significativa de personas con discapacidad de conformidad con lo previsto en el literal b del presente artículo.

Parágrafo 5. El Servicio Público de Empleo creará una línea específica de apoyo orientada a conectar las personas con discapacidad que requieren de un empleo con las empresas que requieran la vinculación de una o más personas con discapacidad.

Parágrafo 6. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,