



El nuevo rol de las empresas en la contratación de personas con discapacidad

La **Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral** establece nuevas obligaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Más que un requisito legal, se trata de una oportunidad para que las empresas refuercen su compromiso social y construyan equipos más diversos y competitivos.

El alcance de esta obligación responde a una desigualdad profunda en nuestro país, según el DANE, entre abril y junio de 2025, la participación laboral de personas con discapacidad fue apenas del 21,3 %, frente al 66,2 % de las personas sin discapacidad. Esta medida del Estado busca cambiar de un enfoque voluntario limitado a un modelo obligatorio y estructurado de inclusión laboral.

* ¿Qué exige la norma y desde cuándo?



Empresas hasta 500 trabajadores: deberán al menos contratar 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 empleados permanentes.



Empresas de 501 o más trabajadores: deberán contratar 1 trabajador adicional por cada tramo de 100 empleados.



El Primer año, es decir de julio del 2025 a julio del 2026, es el periodo optativo para diseñar ajustes razonables administrativos y técnicos al interior de las empresas y a partir, **del segundo año,** es decir a partir de julio del 2026 el cumplimiento es obligatorio, con sanciones en caso de incumplimiento.

Esta obligación aplica a las plazas permanentes, sin impedir que la empresa contrate más voluntariamente. Las personas deben contar con certificación del Ministerio de Salud y Protección Social.

El Ministerio de Trabajo estará encargado de la fiscalización, la cual realizará mediante un reporte en línea que el empleador **debe informar de cada contrato en un plazo máximo de 15 días siguientes a la contratación.** La información será confidencial, pero estará sujeta a inspección y vigilancia. Las empresas de sectores donde la contratación no sea posible deberán justificar formalmente la situación ante el Ministerio.

* ¿Qué beneficios trae para la empresa?

Actualmente, el Ministerio del Trabajo, en pro de promover la inclusión social, ha reglamentado los siguientes beneficios legales para las empresas que vinculen a personas en condición de discapacidad:



Según los **Decretos 392 de 2018 y 1279 del 2021**, estas empresas obtienen un puntaje adicional en la contratación pública.



Según la **Ley 361 de 1997 y el Decreto 1860 del 2021**, estas empresas obtienen preferencia en la adjudicación de la contratación estatal.



Deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable de los trabajadores con discapacidad, por todo el tiempo que dure la relación laboral.



Disminución de la cuota de aprendices que está obligado a contratar el trabajador hasta en un 50%.

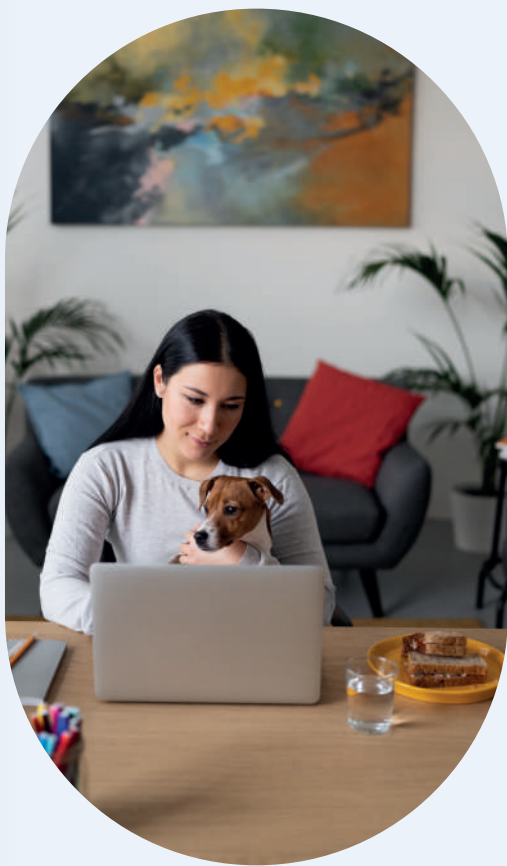
La inclusión laboral de personas con discapacidad es una oportunidad para que las empresas fortalezcan su cultura, generen valor social y construyan equipos más diversos y resilientes. Invertir en inclusión es apostar por el crecimiento sostenible y el impacto positivo en la sociedad.



Empresas más ágiles con las nuevas modalidades de teletrabajo

La **Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral** actualiza la **Ley 1221 de 2008**, incorporando de forma clara y moderna las modalidades de teletrabajo. En un mundo cada vez más digital, esta actualización responde a realidades laborales diversas y aporta seguridad jurídica tanto para empleadores como para colaboradores.

La ley define estas nuevas modalidades así:



- **Autónomo:** el empleado elige su espacio de trabajo, con presencia física ocasional según necesidad.
- **Móvil:** sin ubicación fija; ideal para quienes se desplazan con frecuencia.
- **Híbrido:** alternancia entre trabajo remoto (2-3 días semanales) y presencial, exige confianza, autonomía y orientación a resultados.
- **Transnacional:** contrato en Colombia, trabajo desde el exterior. El empleado debe tener situación migratoria regular; el empleador debe garantizar cobertura de salud asistencial y afiliación al sistema social colombiano.
- **Temporal o emergente:** aplica en situaciones extraordinarias como emergencias sanitarias o desastres naturales.

Es importante señalar que la misma ley, otorga a las personas que trabajen bajo cualquier modalidad de teletrabajo y ganen hasta dos salarios mínimos recibirán un auxilio de conectividad equivalente al auxilio de transporte vigente (**aproximadamente \$200.000 COP en 2025**), que reemplaza este subsidio y se incorpora en la liquidación de prestaciones sociales.

* Ventajas estratégicas empresas

La regulación del teletrabajo no solo impone lineamientos, también abre oportunidades para las organizaciones permitiendo que puedan adaptarse a un mercado laboral joven, con una visión distinta del trabajo y la productividad. Incentivar e implementar el teletrabajo.

- Fomenta la flexibilidad organizacional sin sacrificar el control ni la productividad.
- Facilita la expansión del talento más allá de las oficinas, incluso a nivel internacional y especializado.
- Mejora la retención y satisfacción de los equipos, al adaptarse a estilos de vida y necesidades reales.
- La conectividad asegurada permite que trabajadoras/es con menores ingresos puedan cumplir sus tareas sin barreras digitales.

La nueva regulación ofrece a las empresas una guía clara para operar con flexibilidad y responsabilidad, mientras los colaboradores acceden a beneficios adaptados al contexto digital. Esta claridad normativa no solo reduce riesgos legales: impulsa una cultura laboral moderna, eficiente e inclusiva.



Régimen Simple Laboral: cesantías mes a mes

El Régimen Simple Laboral, reglamentado en la **Ley 2466 de 2025 - Reforma Laboral**, busca facilitar la formalización y reducir la carga administrativa para empleadores, permitiendo que el dinero entre antes al fondo generando mayores rendimientos a favor del trabajador y que la empresa pueda amortiguar el flujo de caja que requiere el pago de cesantías de forma anual. La norma habilita la consignación anticipada mensual y la mensualización de intereses como alternativas operativas dentro del sistema de cesantías.

* Cambios clave para las empresas

Este nuevo régimen transforma la forma en que las empresas manejan las cesantías y sus intereses:



Consignación mensual de cesantías: el empleador podrá aportar el 8,33% del salario base (salario mensual + auxilio de transporte, si aplica) cada mes, directamente al fondo de cesantías del trabajador, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA. Esto es opcional, el empleador seguirá teniendo la alternativa de hacerlo anual en las fechas reglamentadas.



No es pago parcial al trabajador: este aporte mensual sigue siendo directamente al fondo de cesantías, el acceso del trabajador se mantiene solo en las situaciones autorizadas por la ley o al terminar el contrato, y bajo los procedimientos actuales.



Intereses mensualizados (opcional): la Reforma Laboral permite que, empleador y trabajador pueden pactar por escrito que el pago del 1% mensual sobre el salario base de liquidación en concepto de intereses de cesantías, en lugar de realizar el pago del 12% en enero del siguiente año.

En cuanto al aporte mensual de cesantías, la ley ordena al Ministerio de Salud y Protección Social a establecer las regulaciones pertinentes relacionadas con los ajustes y/o modificación que la planilla integrada de liquidación de aportes – PILA requiera para este recaudo, reglamentación que aún no ha sido emitida.

* Beneficios y riesgos para gestionar por los empleadores



Beneficios: reduce picos de caja en febrero, mitiga riesgo de mora, mejora el rendimiento del ahorro del trabajador al entrar antes al fondo y ordena procesos.

Riesgos/controles: la sanción por mora en la consignación de las cesantías equivalente a 1 día de salario por día de retraso (**art. 99, Ley 50/1990**) sigue siendo exigible cuando corresponda, por lo tanto, se haga anual o mensual, debe cumplirse el pago total en las fechas establecidas;

La mensualización de las cesantías y sus intereses no solo simplifica la carga administrativa, también fortalece la cultura de formalización laboral. Para las empresas representa una forma más ágil de cumplir sus obligaciones y para los trabajadores significa mayor seguridad y mejores rendimientos en su ahorro, generando un beneficio compartido que impulsa relaciones laborales más estables y confiables.



“Madres comunitarias, sustitutas y trabajadores de hogares infantiles: hacia la formalización laboral con el ICBF”

La Ley 2466 de 2025 reconoce el papel esencial de las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores de hogares infantiles, al ordenar su vinculación formal al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Este cambio implica dejar atrás los modelos de apoyo económico y contratación indirecta, para dar paso a su incorporación como trabajadoras oficiales, con plenos derechos laborales y acceso a prestaciones sociales.

El ICBF deberá definir la progresividad de esta vinculación en un plazo no mayor a 12 meses, lo que significa que a mediados de 2026 deberán estar claras las reglas y procedimientos para que estos trabajadores pasen a ser

oficiales. La meta trazada es lograr la formalización total antes del año 2029, aunque este objetivo estará sujeto a la disponibilidad presupuestal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo, lo que evidencia que el proceso será gradual y dependerá de la planeación financiera de la entidad.

Una vez formalizadas, las trabajadoras y trabajadores dejarán de percibir los reconocimientos económicos previstos en la Ley 1607 de 2012, pues pasarán a recibir un salario mínimo con todas las prestaciones sociales, garantizando así estabilidad, seguridad social y protección laboral.

Impacto social y organizacional



- Para las madres comunitarias y sustitutas, este cambio representa mejores condiciones de vida, estabilidad y respaldo en seguridad social.
- Para el ICBF y el Estado, supone un desafío administrativo y presupuestal, pero al mismo tiempo una oportunidad histórica para formalizar y dignificar una labor fundamental en el cuidado y protección de la niñez colombiana.

La formalización de madres comunitarias y sustitutas constituye un avance hacia la equidad y el reconocimiento del cuidado como trabajo digno. Con esta reforma, el país no solo fortalece el sistema de bienestar infantil, sino que también dignifica a quienes hacen posible esta labor cada día.



Recomendaciones de navegación segura y prevención de suplantación de páginas en empresas.



- **Verificar siempre la URL:** escribe manualmente la dirección web en el navegador en lugar de hacer clic en enlaces de correos o mensajes. Comprueba que la URL comience con **https://** y que aparezca el candado de seguridad.
- **Evitar páginas sospechosas o desconocidas:** no ingreses credenciales en sitios que presenten errores de ortografía, logos borrosos o colores inconsistentes, revisa siempre que la página sea la **oficial de la empresa o proveedor.**
- **Mantener navegadores y sistemas actualizados:** las actualizaciones incluyen parches de seguridad que evitan vulnerabilidades explotables por atacantes.
- **Capacitación periódica a empleados:** realiza capacitaciones al personal sobre cómo identificar correos fraudulentos y sitios web falsos, realizando simulacros de phishing para reforzar buenas prácticas.