

Tres conceptos distintos, una obligación legal inaplazable:

discapacidad, enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral¹



Germán Alonso Plazas M.
Abogado

Experto en Derecho Laboral y Seguridad Social / Consultor jurídico empresarial / Coautor del libro 'La nueva práctica laboral'. Conferencista experto en temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

El Colombia se aproxima a una fecha que muchos empleadores todavía no tienen marcada en su agenda: a partir de junio de 2026, las empresas con más de cien trabajadores estarán obligadas a acreditar una cuota de contratación de personas con discapacidad (PCD), de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a requerimientos por parte del Ministerio del Trabajo y a las consecuencias sancionatorias que se deriven.

Sin embargo, la experiencia en el ejercicio profesional muestra que una parte significativa de los equipos de Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del área jurídica de las empre-

sas colombianas aún no tiene claridad sobre un aspecto fundamental: ¿quién es considerado como persona con discapacidad para efectos del cumplimiento de dicha cuota? Y la respuesta a esa pregunta pasa, necesariamente, por entender que discapacidad, enfermedad laboral y pérdida de capacidad laboral (PCL) son tres conceptos jurídicamente distintos, que no pueden usarse como sinónimos.

Confundir estos términos no es un error menor. Puede llevar al incumplimiento de la norma, no solo porque una empresa podría considerar que ha cumplido la cuota cuando en realidad no lo ha hecho, sino también porque podría descartar trabajadores o candidatos que sí cumplen los requisitos legales para ser contabilizados dentro de esta o no garantizar los derechos que persigue la reforma, orientados a la creación y mantenimiento de empleos para personas con discapacidad.

¹ Las opiniones expresadas en este artículo por el autor son de carácter estrictamente académico y no constituyen asesoría jurídica para casos concretos.

La enfermedad laboral: un concepto del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)

La enfermedad laboral es aquella que es causada, de manera directa, por los factores de riesgo propios de la actividad económica o del ambiente de trabajo. Su definición y reconocimiento se enmarcan en el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y corresponde a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y, en última instancia, a las Juntas de Calificación de Invalidez, determinar si una enfermedad tiene origen laboral o común.

Frente a la cuota de contratación de PCD, el origen de la condición de salud –laboral o común– es completamente irrelevante. Una persona puede tener una enfermedad de origen laboral sin que ello la clasifique automáticamente como persona con discapacidad para efectos de la Ley 2466 de 2025. Del mismo modo, quien tenga una condición de origen común puede perfectamente contar para la cuota.

La PCL: un porcentaje que no define la discapacidad

La pérdida de capacidad laboral (PCL) es el resultado de un proceso de calificación médico-laboral e interdisciplinario que mide, en términos porcentuales, la disminución de la capacidad de una persona para trabajar, como consecuencia de una enfermedad o accidente. Este porcentaje tiene relevancia para efectos del reconocimiento de prestaciones económicas del SGRL o del Sistema General de Pensiones, por ejemplo, una PCL igual o superior al 50 % da derecho a pensión de invalidez.

Sin embargo, para efectos del cumplimiento de la cuota de contratación de PCD, la normativa vigente es explícita: no se requiere que la persona haya sido calificada con una PCL superior a ningún umbral. Una persona con una PCL del 10 % o incluso sin calificación formal puede ser contabilizada dentro de la cuota, siempre que presente una condición de salud asociada a alguno de los grupos de discapacidad reconocidos por la Resolución 1197 de 2024.

Este es uno de los errores más frecuentes en la práctica empresarial: exigir una PCL superior al 50 % como condición para reconocer a alguien como persona con discapacidad. Ese criterio aplica para la pensión de invalidez, no para la cuota de contratación.

La discapacidad: el concepto que define la obligación legal

La discapacidad es un concepto más amplio, consagrado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas –aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009– y desarrollada por la Ley 1618 de 2013 y la Resolución 1197 de 2024. Bajo este marco, una persona tiene discapacidad cuando presenta una condición de salud –física, mental, intelectual o sensorial– que, al interactuar con diversas barreras del entorno, puede limitar su participación plena en la sociedad.

Para efectos del cumplimiento de la cuota de contratación prevista en la Ley 2466 de 2025, la Resolución 1197 de 2024 reconoce siete grupos de discapacidad:

Tabla 1. Categorías de discapacidad reconocidas para efectos de la cuota de contratación

Grupo	Descripción general
Visual	Personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.
Auditiva	Personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral.
Cognitiva	Personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.
Psicosocial (mental)	Resultado de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad

Grupo	Descripción general
Psicosocial (mental)	y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias
Física	Personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculoesquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal.
Sordoceguera	Resultante de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información en las personas que la presentan.
Múltiple	Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren apoyos generalizados y permanentes.

Fuente: tomado y adaptado de Resolución 1197 de 2024, Ministerio del Trabajo.

Una persona clasifica dentro de alguna de estas categorías cuando presenta una condición de salud asociada a dicha clasificación –independientemente

de si esa condición tiene origen laboral o común– y sin importar el porcentaje de PCL que se le haya reconocido o si ha sido calificada formalmente.

Diferencias que los empleadores deben tener claras

La siguiente tabla resume las diferencias fundamentales entre los tres conceptos:



¡La red de empresas que construye cadenas de valor más seguras y sostenibles cuenta con un nuevo aliado!

syngenta

Esta compañía líder a nivel mundial en soluciones agrícolas, con presencia en más de 90 países, se suma al **Registro Uniforme de Contratistas®** para contribuir a fortalecer la gestión del riesgo químico.

Porque cuando cultivamos seguridad y bienestar, cosechamos productividad con propósito.

¡Bienvenidos a **nuestra comunidad!**



Tabla 2. Diferencias entre enfermedad laboral, PCL y discapacidad

Criterio	Enfermedad laboral	PCL	Discapacidad (Ley 2466/2025)
Marco normativo principal	Código Sustantivo del Trabajo, Decreto-Ley 1295/1994	Decreto 1072/2015, Decreto 1507/2014	Ley 1346/2009, Ley 1618/2013, Resolución 1197/2024
Quién la determina	ARL / Junta de Calificación de Invalidez	EPS, entidad de pensiones, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez	Equipo interdisciplinario / certificado de discapacidad, emitido por las Secretarías de Salud.
Relevancia del origen	Determinante (debe ser laboral)	Relevante para tipo de prestación	Irrelevante
Porcentaje requerido	No aplica directamente	Sí (umbral varía según prestación)	No se requiere umbral mínimo
Efecto en cuota de contratación	No determina la cuota	No determina la cuota	Sí determina la cuota

Fuente: elaboración propia con base en normativa vigente.

El adecuado entendimiento de la discapacidad: una necesidad urgente

La Ley 2466 de 2025 establece que los empleadores con más de cien trabajadores deben incorporar en su planta una cuota de PCD calculada de la siguiente manera: dos personas con discapacidad por cada cien trabajadores en los primeros quinientos y una persona con discapacidad por cada cien trabajadores adicionales a partir del trabajador número 501. Así, para una empresa de 1600 trabajadores, esto representa una cuota de aproximadamente 21 PCD.

El plazo para acreditar este cumplimiento vence en junio de 2026. Aunque está pendiente la expedición del decreto reglamentario que precise la metodología de medición, el criterio más probable será el número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del período inmediatamente anterior.

Para cumplir con esta obligación, las empresas deben identificar dentro de su planta actual y entre los candidatos externos, a personas

que presenten una discapacidad, con base en lo referido anteriormente. Para ello, es indispensable que los equipos de SST, recursos humanos y del área jurídica comprendan que se están buscando PCD, no personas con enfermedades laborales calificadas ni personas con un determinado porcentaje de PCL.

Además, es importante recordar que uno de los propósitos de la reforma laboral es incentivar el acceso al empleo de grupos poblacionales que históricamente han enfrentado mayores barreras para su vinculación laboral, entre ellos, las personas con discapacidad.



Finalmente, el adecuado entendimiento de la discapacidad tiene consecuencias jurídicas directas. Cuando el empleador abre un proceso de selección explícitamente dirigido a PCD y el contrato refleja esa circunstancia, la Sentencia SU-040 de 2018 de la Corte Constitucional indica que no surge fuero de estabilidad laboral reforzada, pues el empleador conocía de antemano la condición del trabajador. Esta distinción reduce significativamente el riesgo laboral asociado al cumplimiento de la cuota.

Conclusión

La proximidad del plazo legal y la magnitud de la obligación hacen ur-

Enfermedad laboral, PCL y discapacidad son figuras jurídicas autónomas, con marcos normativos, autoridades competentes y efectos distintos. Confundir estos conceptos puede acarrear riesgos legales".

gente que las empresas colombianas depuren su comprensión de estos

tres conceptos. Enfermedad laboral, PCL y discapacidad son figuras jurídicas autónomas, con marcos normativos, autoridades competentes y efectos distintos. Confundirlos puede conducir tanto al incumplimiento de la cuota como a la adopción de estrategias equivocadas de gestión del riesgo laboral.

El punto de partida es conceptual: saber exactamente qué se está buscando cuando la ley ordena contratar personas con discapacidad. A partir de ahí, la estrategia de cumplimiento —identificación en la planta actual, selección externa, documentación de respaldo— puede desplegarse con seguridad jurídica. ^{Es}

