



Documento **TRIBUTAR-io**

Diciembre 15 de 2025

Número 976

Redacción: J. Orlando Corredor Alejo

Todas las personas somos iguales, pero cuando se trata de impuestos algunos pagamos menos que otros.

D.R.A.

SOBREDEDUCCIÓN POR CONTRATACIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS

Desde el año 1997 existe en Colombia la regla que otorga deducción especial del 200% respecto de salarios y prestaciones pagados a trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada. Sin embargo, dicha regla fue establecida para operar de forma meramente voluntaria en el sentido de que la sobrededucción especial señalada aplica únicamente respecto de aquellos empleadores que decidan contratar empleados con la limitación indicada. Es decir, el legislador dispuso el beneficio tributario precisamente como medida extrafiscal para buscar generar empleo a ese sector poblacional, pero sin obligar su contratación.

Pues bien, con la expedición de la ley de reforma laboral (Ley 2466 de junio 25 de 2025), la contratación de personas con discapacidad se ha convertido en regla obligatoria para todos los empleadores que cuenten con **hasta 500** trabajadores, quienes deberán contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. Quienes tengan más de 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

Al convertirse esta regla en obligatoria, surge la duda respecto de la aplicación del beneficio tributario de sobrededucción, tema frente al cual la DIAN se ha pronunciado recientemente en el concepto 015589 int. 1848 de noviembre 10 del presente año, concluyendo que la deducción especial del 200% sigue siendo aplicable en el marco de la nueva ley de reforma laboral *"toda vez que su procedencia depende del hecho objetivo de contratar o mantener vinculadas laboralmente personas en situación de discapacidad, y no del carácter voluntario u obligatorio de su contratación."*

Aclara, eso sí, la DIAN que los requisitos para cumplir con la cuota obligatoria de vinculación laboral de personas en situación de discapacidad son de naturaleza estrictamente laboral y orientados al control del Ministerio del Trabajo, mientras que los exigidos para acceder a la sobrededucción son de carácter tributario y por tanto fiscalizables por la Administración tributaria. Por tanto, el cumplimiento de la obligación laboral no exime al contribuyente de acreditar los requisitos fiscales específicos que hacen procedente la deducción ante la DIAN.

Tiene toda la razón la doctrina en hacer la aclaración, aunque se queda corta en un elemento que se torna fundamental a la hora de calificar el beneficio tributario.



Ocurre que la ley de reforma laboral obliga la contratación de trabajadores en condición de discapacidad, pero no exige un nivel mínimo de discapacidad. La contratación en dimensión laboral se cumple contratando empleados con algún factor de discapacidad; en cambio, para lograr el beneficio tributario comentado, la contratación debe recaer sobre empleados con mínimo un 25% de discapacidad demostrada.

Ahora bien, importante recordar que en el año 1997 la ley dispuso que 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%.

Como fue anunciado en nuestro documento TRIBUTAR-io 975 de la semana anterior, la nueva ley laboral ha cambiado el estatus laboral de los aprendices, lo que genera un efecto correlativo con el beneficio que se comenta: recibir aprendices con discapacidad mínima del 25% permitirá solicitar la deducción especial del 200% respecto de los salarios y prestaciones que tales aprendices reciban, aunque sin dejar de saber que la contratación de empleados (no aprendices) con discapacidad mantiene la prerrogativa reductora de aprendices. O sea, lo uno por lo otro. ¿aló?

TRIBUTAR ASESORES SAS, Empresa Colombiana líder en soluciones y servicios tributarios, autoriza reproducir, circular y/o publicar este documento excepto con fines comerciales. La autorización que se otorga exige que se haga completa publicación tanto del contenido del documento como del logotipo, nombre y eslogan de la empresa que lo emite.

La redacción del documento es autoría de quien se expone arriba, pero cuenta con revisión por parte de un comité editorial de la firma.

Lo que se escribe en este documento es de carácter eminentemente analítico e informativo. Por tanto, de manera alguna comporta un asesoramiento en casos particulares y concretos ni tampoco garantiza que las autoridades correspondientes compartan los puntos de vista expuestos en el documento.