

**MINISTERIO DEL TRABAJO****DECRETO NÚMERO****DE 2025****()**

Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional “Incluir para Trabajar” y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, y en las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 62 de la Ley 1996 de 2019, y las facultades otorgadas en la Ley 2294 de 2023, y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que Colombia es Estado Parte de instrumentos internacionales que obligan a la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad y no discriminación. En particular, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada mediante la Ley 1346 de 2009, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de oportunidades, instando a los Estados a adoptar medidas para su inclusión laboral, como lo señala el artículo 27. Asimismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada con la Ley 762 de 2002, compromete al Estado colombiano a prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito laboral por motivos de discapacidad. Estos tratados, junto con otros instrumentos universales de derechos humanos, obligan a Colombia a garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo de esta población conforme a los principios de dignidad humana, autonomía individual, participación e inclusión plena, igualdad de oportunidades y accesibilidad.

Que la Constitución Política de 1991 consagra en el artículo 13 la igualdad como derecho fundamental y deber del Estado, imponiendo una protección especial a las personas que por su condición física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Así mismo, el artículo 54 superior establece la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional a las personas con discapacidad, y de procurar condiciones adecuadas para su desempeño laboral. El artículo 47 de la Carta ordena al Estado adelantar una política de rehabilitación integral y de integración social para las personas con discapacidad. Adicionalmente, el trabajo goza de la especial protección del Estado en virtud del artículo 25, y toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, lo cual incluye a las personas con discapacidad. Por tanto, el mandato constitucional impone eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso, permanencia y progreso en el empleo.

Continuación del Decreto *“Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional “Incluir para Trabajar” y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

Que la Ley 361 de 1997 estableció mecanismos de integración social de las personas con limitaciones y dictó disposiciones para su inclusión laboral, prohibiendo cualquier forma de discriminación en el empleo por motivo de discapacidad. Dicha ley consagró incentivos para empleadores que vinculen laboralmente a personas con discapacidad, por ejemplo, beneficios tributarios y un régimen de estabilidad laboral reforzada, bajo el cual ningún trabajador con discapacidad adquirida puede ser despedido o su contrato terminado por razón de su condición, salvo autorización previa de la oficina de trabajo, so pena de incurrir el empleador en sanciones, principio desarrollado por la jurisprudencia constitucional. La Corte Constitucional, por ejemplo, en la sentencia SU-040 de 2018 ha reiterado que las personas con discapacidad gozan de estabilidad laboral reforzada, lo que implica que el despido sin justa causa de un trabajador en condición de discapacidad se presume discriminatorio y vulnera sus derechos fundamentales.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *“por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”*, prevé en su artículo 13 una serie de medidas concretas para garantizar el derecho al trabajo de esta población. Entre dichas medidas se encuentra (i) la expedición de un decreto reglamentario que otorgue incentivos en los procesos de contratación pública a empresas que empleen personas con discapacidad o sean empresas conformadas por estas y sus familias; (ii) obligaciones a cargo del Ministerio de Trabajo para fomentar la capacitación para el trabajo, programas de ubicación laboral, planes de inclusión laboral para personas con discapacidad severa o múltiple, estrategias de generación de ingresos protegidas o asistidas, creación y fortalecimiento de unidades productivas de personas con discapacidad, incluyendo capacitación técnica, crédito blando, apoyo tecnológico y prioridad en la compra pública de sus productos, e incentivos a los negocios inclusivos orientados a la independencia de la población con discapacidad; (iii) acciones a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para asegurar la inclusión de personas con discapacidad en sus programas, brindar apoyos como intérpretes de lengua de señas, y asesorar a los empleadores que deseen contratar talento humano con discapacidad; (iv) disposiciones para que el Fondo Nacional de Ahorro ofrezca créditos preferenciales de vivienda y educación a personas con discapacidad; (v) que el Banco de Comercio Exterior (Bancóldex) cree líneas de crédito con tasas de interés blandas para emprendimientos cuyos titulares sean personas con discapacidad; y, finalmente, (vi) que los empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad gocen de estímulos adicionales a los previstos en la legislación vigente, Ley 361 de 1997, definidos por el Gobierno Nacional en línea con los compromisos internacionales.

Que han transcurrido más de diez años desde la expedición de la Ley 1618 de 2013 sin que se hayan implementado integralmente todas las medidas establecidas en su artículo 13 para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. El Congreso de la República, consciente de dicho rezago, dispuso en el artículo 62 de la Ley 1996 de 2019 *“Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad”* que el Gobierno Nacional, en un plazo máximo de *cuatro (4) meses* contados desde la entrada en vigencia de esa ley, debía expedir los decretos reglamentarios necesarios para cumplir las medidas ordenadas en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, dirigidas a garantizar el derecho al trabajo de

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

las personas con discapacidad. Este mandato legal configuró una obligación perentoria de hacer a cargo del Gobierno, directamente vinculada al goce efectivo de derechos de una población protegida, cuya inobservancia dio lugar a acciones legales.

Que mediante Sentencia de segunda instancia del 12 de diciembre de 2024, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta (Rad. 05001-23-33-000-2024-00847-01), al resolver una acción de cumplimiento, ordenó al Gobierno Nacional expedir la reglamentación integral del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013. En dicha providencia, el máximo tribunal de lo contencioso administrativo revocó la decisión de primera instancia que había declarado improcedente la acción, y concluyó que subsistía el deber insatisfecho de expedir la regulación completa de las medidas de inclusión laboral previstas en la ley estatutaria. En particular, el Consejo de Estado enfatizó que las normas expedidas con anterioridad (Decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017 y 392 de 2018, entre otras) no desarrollaron en su totalidad lo ordenado por la Ley 1618 de 2013, persistiendo vacíos en la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Así, se ordenó al Gobierno adoptar la reglamentación faltante de manera concertada con la población con discapacidad, sus organizaciones representativas, y evitando enfoques capacitistas contrarios a la Convención.

Que, en cumplimiento parcial de los mandatos legales mencionados, el Gobierno Nacional y distintas entidades han adoptado algunas medidas aisladas: i) expidió el Decreto 2011 de 2017, que reglamentó el porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, estableciendo una cuota no inferior al 2% de empleos en las plantas de personal de las entidades estatales; ii) expidió el Decreto 2177 de 2017, que integró el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad como espacio de coordinación interinstitucional de la política pública de discapacidad; iii) expidió el Decreto 392 de 2018, que reglamentó los incentivos en procesos de contratación estatal a favor de empresas incluyentes, otorgando un puntaje adicional en licitaciones y concursos a las empresas que acrediten vinculación de personal con discapacidad o que sean propiedad de personas con discapacidad; iv) ha desarrollado, a través del SENA, programas de formación para el trabajo con enfoque inclusivo y servicios de intermediación laboral para población con discapacidad; v) expidió el Decreto 533 de 2024, por el cual se estableció el Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, un subsidio estatal destinado a apoyar los costos laborales de nuevos trabajadores contratados, cuyo porcentaje más alto, 35% de un salario mínimo, se reconoce precisamente a los empleadores por cada persona con discapacidad que vinculen formalmente; entre otras acciones sectoriales. No obstante, estas iniciativas resultan insuficientes y dispersas, toda vez que no han sido articuladas bajo una política unificada que garantice el goce pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en todo el territorio nacional.

Que el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y otras entidades, ha reconocido la necesidad de consolidar y coordinar dichas medidas. Mediante la Circular Externa No. 100-005 de 2024, Función Pública instó a todas las entidades estatales al estricto cumplimiento de los lineamientos de inclusión y diversidad en el empleo público, enfatizando el deber de observar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346/2009) y la Ley 1618 de 2013, así como de cumplir con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad establecido en el Decreto 2011

Continuación del Decreto “Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional “Incluir para Trabajar” y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

de 2017. Esta directriz evidencia el compromiso del Gobierno del Cambio de transformar las administraciones públicas para que promuevan una inclusión laboral digna, con igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

Que mediante la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”), se ha conferido herramientas y orientaciones para impulsar la equidad e inclusión de poblaciones vulnerables, incluyendo las personas con discapacidad. En particular, el artículo 76 de la Ley 2294 de 2023 dispuso el diseño de una hoja de ruta para un esquema de ajustes razonables que fomente el empleo de personas con discapacidad en los sectores público y privado, asignando tal función al Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, la Unidad del Servicio Público de Empleo, representantes de sectores industriales, gremios empresariales, academia y el Sistema Nacional de Discapacidad. A su vez, el artículo 77 Ibidem ordena formular un Plan Nacional de Accesibilidad para Personas con Discapacidad, con participación de todos los sectores de la administración y la sociedad civil. Estas disposiciones del PND reflejan la prioridad gubernamental de eliminar las barreras de acceso al empleo que enfrentan las personas con discapacidad (físicas, comunicativas, actitudinales, etc.) y de promover entornos laborales inclusivos a nivel nacional.

Que la Corte Constitucional ha recalcado que el Estado debe promover la integración laboral de las personas con discapacidad y proveer los ajustes razonables necesarios en los lugares de trabajo, de modo que la discapacidad no sea excusa para restringir su participación activa en la economía (sentencias T-198 de 2006, C-810 de 2007, SU-040 de 2018, T-425 de 2022, T-062 de 2025 entre otras).

Que las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas, en diversos espacios de participación, han manifestado la urgencia de contar con una política integral de inclusión laboral. Han insistido en que las medidas adoptadas no reproduzcan enfoques discriminatorios o paternalistas (capacitistas), sino que se fundamenten en el modelo social de la discapacidad y en el respeto de la dignidad, autonomía y capacidad legal de esta población, conforme a la Observación General No. 8 del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. También han solicitado ser consultadas activamente en la elaboración de normas y programas que les conciernen, en aplicación del principio de participación efectiva consagrado en la Convención y en la jurisprudencia nacional. Por tanto, el diseño e implementación del Programa que por este acto se establece deberá involucrar de manera incidente a las organizaciones de personas con discapacidad de todas las tipologías (física, sensorial, intelectual, psicosocial, múltiple y sordocegrera espectro autista, etc.), garantizando que sus voces orienten las decisiones y evitando prácticas excluyentes o estereotipadas en torno a la discapacidad.

Que es deber del Gobierno Nacional articular las políticas, planes y programas de las distintas entidades del Estado a fin de materializar los objetivos constitucionales y legales en materia de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Dado que actualmente existen acciones parciales distribuidas en varias entidades, por ejemplo, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación – SENA,

Continuación del Decreto “Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional “Incluir para Trabajar” y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Ministerio de Hacienda – Bancóldex, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación, entre otros, se requiere un instrumento unificador que alinee todos estos esfuerzos bajo una visión nacional coherente. La creación de un Programa Nacional “*Incluir para Trabajar*” permitirá integrar recursos, evitar duplicidades, llenar vacíos normativos y definir claramente las responsabilidades de cada actor público y privado en la promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Que el Consejo Nacional de Discapacidad, instancia de coordinación del Sistema Nacional de Discapacidad, así como los consejos departamentales y distritales de discapacidad, están llamados a cumplir un rol asesor y participativo fundamental en la formulación, implementación y seguimiento de la estrategia nacional de inclusión laboral aquí establecida, asegurando la presencia activa de las organizaciones de personas con discapacidad y de otros sectores de la sociedad civil relacionados.

Que el presente decreto se expide con el fin de dar cumplimiento expreso a las obligaciones contenidas en la Ley 1618 de 2013, la Ley 1996 de 2019, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, y la Sentencia del Consejo de Estado antes referida, garantizando la seguridad jurídica y la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Adición de una Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, la cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 2.2.1.6.8.1. Creación del Programa Nacional “Incluir para Trabajar”. Créase el Programa Nacional “Incluir para Trabajar”, como estrategia oficial del Gobierno Nacional para articular, fortalecer y ejecutar las políticas, planes, programas y acciones dirigidos a garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, con el objeto de integrar de manera coherente las medidas de promoción de empleo, emprendimiento y productividad de las personas con discapacidad en Colombia.

Artículo 2.2.1.6.8.2. Objeto del Programa. El Programa “Incluir para Trabajar” tiene por objeto promover la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad y trato digno, mediante la adopción de medidas coordinadas que (i) eliminen las barreras que enfrentan para acceder, permanecer y progresar en el empleo formal; (ii) fortalezcan sus proyectos productivos y emprendimientos; (iii) fomenten la contratación laboral y la generación de ingresos para esta población a nivel nacional y territorial; y, (iv) aseguren la provisión de apoyos y ajustes razonables en los entornos de trabajo, conforme a los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

En desarrollo de este objeto, el Programa integrará y potenciará las acciones existentes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, creará

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

nuevos mecanismos donde persistan vacíos, y articulará los esfuerzos de entidades públicas, privadas y de la sociedad civil bajo un plan nacional unificado.

Artículo 2.2.1.6.8.3. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones del presente decreto y las acciones del Programa Nacional "Incluir para Trabajar" serán de obligatorio cumplimiento para todas las entidades y organismos de la administración pública en sus niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, incluyendo los órganos autónomos e independientes, en lo que respecta a sus competencias en materia laboral, económica, social y de planeación. Igualmente, vinculan a las entidades o empresas del sector privado que contraten con el Estado o que participen en los programas de incentivos y apoyos regulados en este decreto.

Las medidas aquí contenidas se aplicarán a todas las personas con discapacidad en el territorio nacional que busquen acceder a un empleo, mantenerlo, emprender unidades productivas o desarrollar iniciativas empresariales, así como a sus cuidadores y apoyos cuando expresamente se prevea. Para efectos de la presente Sección, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales de largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás conforme a la definición de la Ley 1996 de 2019 y el artículo 1 de la Ley 1618 de 2013.

Parágrafo. Las disposiciones del Programa deberán ser incorporadas por las autoridades territoriales en sus respectivos planes de desarrollo, planes de acción institucional y demás instrumentos de planeación y gestión, garantizando la armonización con la política pública nacional de discapacidad e inclusión laboral.

Artículo 2.2.1.6.8.4. *Principios orientadores.* La interpretación y aplicación de esta Sección y la ejecución del Programa "Incluir para Trabajar" se regirán por los siguientes principios orientadores, que desarrollan los valores constitucionales y convencionales en la materia:

1. Dignidad humana y autonomía individual: Reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, libres para tomar sus propias decisiones en el ámbito laboral, sin ser objeto de tratos paternalistas ni prácticas que menoscaben su valor intrínseco. Se garantizará el respeto por su voluntad y preferencias en el acceso a oportunidades de trabajo y emprendimiento.
2. Igualdad de oportunidades y no discriminación: Eliminación de cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad que tenga por objeto o resultado obstaculizar o impedir la participación de una persona en la vida laboral, en igualdad de condiciones con las demás. De acuerdo con este principio está prohibida la discriminación por razón de discapacidad en los procesos de selección, contratación, capacitación, promoción y permanencia en el empleo, tanto en el sector público como en el privado. Se adoptarán ajustes razonables y medidas de acción afirmativa para asegurar la igualdad real de oportunidades.
3. Accesibilidad universal: Garantía de entornos laborales accesibles física, comunicacional, tecnológica y actitudinalmente. Las entidades públicas y

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

los empleadores privados deben identificar y suprimir las barreras de accesibilidad en infraestructura, transporte, tecnologías de la información, comunicaciones y cualquier otro aspecto que impida o dificulte la participación laboral de las personas con discapacidad. Esto incluye la provisión de ayudas técnicas, tecnologías de apoyo y formatos accesibles en los lugares de trabajo.

4. Participación y diálogo social: Involucramiento activo de las personas con discapacidad, directamente o a través de sus organizaciones representativas, en la planificación, implementación, evaluación y ajuste del Programa. Se garantizará la consulta previa y el diálogo social en la adopción de medidas que les afecten, promoviendo mecanismos de comunicación permanente entre las autoridades, el sector empleador, los sindicatos y las organizaciones de personas con discapacidad.
5. Enfoque diferencial y de género: Reconocimiento de la diversidad dentro de la población con discapacidad y de las situaciones particulares que enfrentan subgrupos como las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad pertenecientes a grupos étnicos, las personas con discapacidad víctimas del conflicto, entre otros. Las acciones del Programa incorporarán este enfoque diferencial para ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades específicas, evitando la múltiple discriminación. Se promoverá de manera especial la inclusión laboral de mujeres con discapacidad, garantizando la transversalización del enfoque de género en todas las estrategias.
6. Solidaridad y responsabilidad social compartida: Concebir la inclusión laboral de las personas con discapacidad como garantía al derecho fundamental al trabajo y como un propósito social que compete tanto al Estado como a los empleadores, las familias y la comunidad en general. Se propenderá por una cultura organizacional solidaria y respetuosa de la diferencia, fomentando que los empleadores públicos y privados asuman el compromiso de generar ambientes de trabajo inclusivos. Así mismo, las familias, como entorno de apoyo, y la sociedad civil deberán ser partícipes en los procesos de inclusión laboral.
7. Sostenibilidad económica e innovación: Asegurar que las iniciativas productivas y de empleo para personas con discapacidad sean sostenibles en el tiempo y se inserten competitivamente en el mercado. Se fomentará la innovación en modelos de negocio inclusivos, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la economía digital para ampliar las oportunidades laborales de esta población, incluso mediante modalidades como el teletrabajo, el trabajo remoto y el emprendimiento digital.
8. Progresividad y enfoque de ciclo de vida: Reconocer que la plena inclusión laboral es un objetivo que se alcanza progresivamente. El Programa establecerá metas e indicadores de avance periódicos, buscando incrementar año a año la tasa de participación laboral de las personas con discapacidad y la reducción de brechas frente a la población general. Así mismo, se adoptarán medidas diferenciadas según el ciclo de vida como formación e inserción laboral de jóvenes con discapacidad, apoyo a la

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

continuidad laboral de adultos mayores con discapacidad, y transición de la escuela al trabajo para adolescentes en condición de discapacidad, entre otros.

9. Integralidad y coordinación interinstitucional: Garantizar que las acciones de empleo, educación, salud, rehabilitación, protección social, desarrollo empresarial y demás ámbitos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad actúen de forma articulada y complementaria. Las entidades públicas deberán coordinarse entre sí, evitando la duplicación de esfuerzos y optimizando el uso de los recursos disponibles, para brindar una ruta integral de inserción laboral que abarque orientación, formación, ubicación, adaptación al puesto de trabajo y seguimiento posubicación.
10. Anticapacitismo: Asegurar que todas las medidas se implementen libre de sesgos o prejuicios basados en la idea de la superioridad de las personas sin discapacidad. Se debe dismantelar la lógica que subvalore la productividad y contribución de las personas con discapacidad. Las políticas y programas promoverán una imagen positiva de la persona con discapacidad como trabajador, emprendedor, profesional o funcionario capaz, reconociendo sus talentos y contribuciones, y combatiendo estereotipos negativos en los entornos laborales.

Artículo 2.2.1.6.8.5. Fortalecimiento de unidades productivas y emprendimientos individuales. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento para la Prosperidad Social, en coordinación con el SENA y las autoridades locales competentes, desarrollarán estrategias específicas para apoyar la creación, consolidación y sostenibilidad de unidades productivas lideradas por personas con discapacidad o sus familias. Para tal efecto, se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Capacitación técnica y empresarial: El SENA, a través de sus programas regulares y de la Estrategia de Emprendimiento Inclusivo, asegurará oferta formativa accesible y pertinente en competencias empresariales, técnicas y vocacionales para personas con discapacidad emprendedoras. Se diseñarán módulos de formación específicos en formulación de planes de negocio, gestión financiera, mercadeo y utilización de tecnologías, adaptados a distintos tipos de discapacidad y niveles educativos. Estas capacitaciones podrán impartirse de manera presencial, virtual o mixta, garantizando ajustes razonables durante el proceso formativo, por ejemplo, interpretación en lengua de señas, materiales en braille o en formatos de lectura fácil, apoyos para personas con discapacidad intelectual, entre otros.
2. Líneas de crédito y microcrédito con condiciones preferenciales: En cumplimiento del artículo 13 numeral 2 literal d) de la Ley 1618 de 2013, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público gestionará la creación y promoción de líneas de crédito específicas para unidades productivas de personas con discapacidad, para tal fin coordinará con la Financiera de Desarrollo Territorial (Findeter), el Fondo Nacional de Garantías y entidades de fomento a nivel nacional y territorial diseñarán productos financieros con baja tasa de interés, plazos amplios y requisitos flexibles, dirigidos a

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

emprendimientos cuyos solicitantes sean personas con discapacidad o sus cuidadores, dándoles un tratamiento preferencial. Estas líneas de crédito priorizarán proyectos productivos que demuestren viabilidad económica y sostenibilidad social. Dentro de los seis meses siguientes a la expedición del presente decreto que adiciona esta Sección, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expedirá vía resolución los requisitos y aspectos operativos que deberán acreditar los beneficiarios de estos créditos.

El Fondo Nacional de Ahorro, de conformidad con el numeral 4 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, deberá otorgar créditos para vivienda y educación a personas con discapacidad con tasa de interés reducida, facilitando el apalancamiento de activos que apoyen sus iniciativas productivas; en consecuencia, el Fondo reglamentará y divulgará estos beneficios dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente decreto que adiciona la presente Sección.

3. Adopción de tecnología y comercio electrónico: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en coordinación con el SENA y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, desarrollará programas de apropiación tecnológica para que los emprendedores con discapacidad fortalezcan la comercialización de sus bienes y servicios. Se brindará asistencia para la creación de páginas web y tiendas virtuales accesibles, el uso de redes sociales y marketplaces, y la implementación de soluciones digitales, pagos en línea, aplicaciones móviles, entre otros, que amplíen el alcance de sus negocios. Los Centros de Transformación Digital Empresarial y Puntos Vive Digital priorizarán la atención a emprendedores con discapacidad, brindándoles soporte técnico. Así mismo, se promoverá la inclusión de las unidades productivas de personas con discapacidad en plataformas públicas de comercialización.
4. Ferias, ruedas de negocio y promoción comercial: El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a través de ProColombia y Artesanías de Colombia y en coordinación con el Departamento para la Prosperidad Social, organizarán periódicamente ferias empresariales inclusivas, ruedas de negocio y mercados campesinos o ferias locales, donde las personas con discapacidad emprendedoras puedan exhibir y vender sus productos o servicios. Se articulará con cámaras de comercio, gremios y autoridades locales para asegurar la participación de emprendimientos de personas con discapacidad en eventos comerciales generales, otorgándoles prioridad o incentivos como subsidios para transporte, stands adaptados sin costo, difusión en redes institucionales. Las entidades públicas incorporarán en sus estrategias de compras públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.6.8.10 de este Decreto mecanismos para dar prelación a la adquisición de bienes o servicios ofrecidos por unidades productivas de personas con discapacidad, siempre que satisfagan los criterios de calidad y precio institucionalmente requeridos.
5. Asistencia técnica integral: El SENA, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a través de iNNpulsa, y las Secretarías de Desarrollo Económico municipales y departamentales implementarán un esquema de asistencia técnica personalizada para los negocios emprendidos por personas con discapacidad. Este esquema contará con asesores o mentores de negocio,

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

capacitados en enfoque de discapacidad, quienes brindarán acompañamiento en la etapa de inicio, crecimiento y estabilización de las unidades productivas. La asistencia incluirá apoyo en trámites de formalización empresarial, registro de marcas, acceso a financiamiento, mejora de procesos productivos, cumplimiento de estándares de calidad y demás aspectos que incidan en la competitividad del emprendimiento.

6. Asociatividad y cooperativismo: Se fomentará la organización asociativa de emprendedores con discapacidad como cooperativas, asociaciones mutuales, fondos rotatorios, entre otros, para aprovechar economías de escala en compras, ventas y negociación con proveedores. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias – UAEOS asesorará la constitución legal de cooperativas u otras figuras de la economía solidaria conformadas por personas con discapacidad, facilitando su acceso a beneficios del sector solidario. El programa también articulará redes de emprendedores con discapacidad a nivel local y nacional, para intercambio de experiencias y eventual creación de cadenas de valor inclusivas.

Parágrafo 1. Los Ministerios y entidades responsables presentarán al Consejo Nacional de Discapacidad, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto, un plan de acción intersectorial para la implementación de las medidas previstas en el presente artículo, indicando metas anuales de número de emprendimientos apoyados, montos de créditos colocados, eventos comerciales realizados. Dicho plan deberá articularse con las políticas de emprendimiento vigentes, incluida la Ley 2069 de 2020 y con los programas de superación de pobreza, garantizando que las personas con discapacidad emprendedoras accedan a la oferta general de fomento productivo en igualdad de condiciones.

Parágrafo 2. En la focalización de los apoyos a unidades productivas se dará prioridad a aquellas emprendidas por personas con discapacidad severa o múltiple, mujeres con discapacidad, víctimas del conflicto, personas con discapacidad pertenecientes a comunidades indígenas o negras, y en general a quienes enfrenten condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica, de conformidad con los criterios que establezca el Programa. No obstante, se procurará que la totalidad del universo de personas con discapacidad interesadas en emprender pueda acceder progresivamente a estos beneficios.

Artículo 2.2.1.6.8.6. *Negocios inclusivos y empresas sociales para la discapacidad.* El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con apoyo del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo, impulsará la creación, fortalecimiento y expansión de negocios inclusivos y empresas sociales que tengan por objeto principal la inclusión productiva de la población con discapacidad. Para tales efectos, se contemplarán las acciones siguientes, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013:

1. Identificación y acompañamiento a iniciativas inclusivas: el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo elaborará, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, un registro de iniciativas productivas inclusivas existentes en el país. Se entiende por negocio inclusivo aquel proyecto empresarial, unidad productiva o entidad sin ánimo de lucro que, en su modelo de negocio, promueve la autonomía económica de las personas con discapacidad, ya sea mediante su contratación preferente, desarrollo de

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

productos y servicios destinados a esta población, o encadenamientos productivos que las involucren como proveedoras, distribuidoras o vendedoras. Identificadas dichas iniciativas el Programa ofrecerá acompañamiento técnico para mejorar su gestión administrativa, mercadeo, acceso a mercados y fuentes de financiamiento.

2. Programas de aceleración e incubación social: iNNpulsa Colombia, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, diseñará programas de incubación y aceleración dirigidos específicamente a negocios inclusivos. Estos programas proveerán mentorías especializadas, oportunidades de redes de contacto (networking) y eventualmente capital semilla o capital paciente, con foco en proyectos que demuestren alto impacto social en la población con discapacidad. Para el efecto, se podrán crear convocatorias o concursos nacionales de emprendimiento social inclusivo, que otorguen premios, subvenciones o inversiones a las iniciativas más prometedoras que generen empleo o ingresos para personas con discapacidad.
3. Intermediación de mercados inclusivos: El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con apoyo de cámaras de comercio y gremios empresariales, pondrá en marcha programas de intermediación de mercados para potenciar la producción, comercialización o venta de bienes y servicios generados por emprendimientos de personas con discapacidad o por entidades cuya misión es atender esta población. Estos programas buscarán integrar a dichos emprendimientos en cadenas de valor más amplias, facilitándoles contactos comerciales con grandes empresas, exportadores, distribuidores mayoristas y plataformas de comercio. Se promoverán acuerdos o alianzas público-privadas donde empresas ancla se comprometan a comprar un porcentaje de sus insumos o servicios a proveedores con discapacidad o a negocios inclusivos, contribuyendo así a su escalamiento productivo.
4. Financiación específica para expansión: Bancóldex robustecerá la línea especial de crédito o de redescuento destinada a financiar planes de expansión, modernización o capital de trabajo de negocios inclusivos y empresas sociales orientadas a población con discapacidad, dando cumplimiento al mandato del numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013. Esta línea ofrecerá tasas de interés blandas y requisitos adecuados a la naturaleza social de estas iniciativas, pudiendo canalizar recursos de cooperación internacional o de responsabilidad social empresarial. Adicionalmente, se promoverá la participación de estas empresas en fondos de capital de riesgo de impacto social, a través de la articulación con el Sistema Nacional de Impacto u otros mecanismos de financiación innovadora.
5. Certificación y visibilidad de empresas incluyentes: El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, implementará un sello o certificación de "Empresa Incluyente", que reconozca a aquellas empresas privadas que destaquen por contratar a personas con discapacidad en porcentaje significativo, por adaptar ejemplarmente sus entornos laborales, o por desarrollar bienes/servicios accesibles e inclusivos. Esta certificación, de carácter voluntario, otorgará

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

visibilidad y prestigio a las empresas comprometidas con la inclusión, incentivando a otras a replicar buenas prácticas. Anualmente se realizará un evento nacional de reconocimiento a las empresas incluyentes destacadas, con participación del Gobierno y organizaciones de personas con discapacidad, como parte de las acciones de sensibilización y cambio cultural.

Parágrafo. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo presentará al Consejo Nacional de Economía Solidaria y al Consejo Nacional de Discapacidad, en un plazo no mayor a seis (6) meses, un informe del estado de los negocios inclusivos en Colombia y un plan de acción con metas para los próximos cuatro (4) años en materia de promoción de estas iniciativas que contendrá por lo menos el número de negocios apoyados, volumen de ventas alcanzado, personas con discapacidad beneficiadas mediante empleo u oportunidades económicas. Este plan se articulará con la política de emprendimiento contenida en la Ley 2069 de 2020 y con los compromisos de equidad del Plan Nacional de Desarrollo Ley 2294 de 2023, garantizando recursos y responsabilidades claras entre las entidades involucradas para su ejecución.

Artículo 2.2.1.6.8.7. Incentivos económicos para la contratación laboral y formalización. Con el fin de estimular la generación de empleo formal para personas con discapacidad en el sector privado, se adoptarán las siguientes estrategias de incentivos económicos, articulando las normas vigentes y ampliando su alcance:

1. Subsidio a la creación y permanencia de nuevos empleos formales para personas con discapacidad. El Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, establecido por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 533 de 2024 en desarrollo de las Leyes 2166 de 2021 y 2294 de 2023, deberá asignar de manera prioritaria sus recursos al fomento de la contratación de personas con discapacidad. Este incentivo se prorrogará y fortalecerá más allá de su horizonte inicial, garantizando su vigencia durante toda la ejecución del Programa "Incluir para Trabajar".

El Ministerio del Trabajo adoptará las normas necesarias para ampliar la cobertura temporal y presupuestal de dicho incentivo, procurando incorporar criterios de regionalización para beneficiar empleadores en zonas con alta tasa de desempleo y simplificando los trámites de solicitud. Así mismo, divulgará activamente esta medida entre los empleadores, en alianza con cámaras de comercio, gremios y cajas de compensación familiar, a fin de maximizar su utilización.

2. Beneficios tributarios y parafiscales. Los empleadores que vinculen laboralmente a personas con discapacidad continuarán gozando de los beneficios tributarios consagrados en la normativa vigente, incluyendo la deducción hasta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a trabajadores con discapacidad conforme a lo previsto en el Estatuto Tributario, artículo 31 de la Ley 361 de 1997, y normas concordantes. La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Pensiones y Contribuciones Parafiscales (UGPP) implementará lineamientos que faciliten a los empleadores el acceso a dichos incentivos en sus

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

declaraciones tributarias, brindando asistencia sobre la documentación requerida para certificar la discapacidad de los trabajadores según la ley.

3. Reducción de costos laborales indirectos. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Servicio Público de Empleo estudiarán mecanismos para subvencionar o aliviar ciertos costos asociados a la vinculación de personal con discapacidad, tales como el costo de evaluaciones médicas ocupacionales, las adecuaciones básicas del puesto de trabajo y los servicios de apoyo como intérpretes de señas o auxiliares, entre otros, en las primeras fases de la contratación.
4. Programas especiales de apoyo a la formalización para independientes. Las personas en condición de discapacidad que desarrollen actividades productivas por cuenta propia o constituyan su propio negocio debidamente registrado ante las cámaras de comercio serán reconocidas como beneficiarias del Programa Nacional "Incluir para Trabajar", en calidad de unidades productivas inclusivas, y, de manera complementaria, podrán acceder a los beneficios del programa "Empleos para la Vida" previsto en el Decreto 533 de 2024, siempre que cumplan con los requisitos allí establecidos; pero, se entenderá que la unidad empresarial siempre que sea creada por una personas en condición de discapacidad, esta persona será beneficiaria del incentivo de empleos para la vida.

Con el fin de garantizar su tránsito efectivo hacia la formalización, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con apoyo del Departamento Nacional de Planeación, diseñarán e implementarán un programa especial de apoyo a la formalización de trabajadores independientes con discapacidad.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Empleo presentará informes semestrales al Comité de Coordinación Interinstitucional del Programa, dispuesto en el artículo 2.2.1.6.8.14 de este Decreto sobre la ejecución y resultados de los incentivos económicos aquí mencionados, incluyendo estadísticas de número de beneficiarios personas con discapacidad contratadas o formalizadas y montos desembolsados o deducidos. Dichos informes servirán para evaluar la eficacia de los incentivos y proponer ajustes o reorientaciones en caso necesario.

Parágrafo 2. Las medidas de incentivo previstas en este artículo complementan, mas no reemplazan, las obligaciones legales de los empleadores en materia de cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público y de ajustes razonables en cualquier sector. En ningún caso un empleador público podrá considerar que el otorgamiento de un incentivo económico lo exime de cumplir con el porcentaje mínimo de vinculación de servidores con discapacidad establecido por la ley y la reglamentación vigente.

Artículo 2.2.1.6.8.8. Asistencia técnica para la inclusión laboral y productividad. Las entidades del Sistema Nacional de Discapacidad, en cabeza del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Igualdad y Equidad, ofrecerán asistencia técnica a los actores clave como los empleadores, entidades públicas territoriales, organizaciones de personas con discapacidad, cajas de compensación, para la implementación efectiva de este Programa. En particular:

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1. El Servicio Público de Empleo (SPE), a través de su Unidad Especial y los prestadores autorizados, brindará orientación técnica a los empleadores interesados en iniciar o fortalecer prácticas de contratación inclusiva. Se desarrollarán manuales de buenas prácticas y guías sectoriales que ilustren cómo adecuar procesos de selección, cómo realizar evaluaciones de desempeño inclusivas, como adaptar puestos de trabajo, entre otros aspectos. Estas guías deberán ser difundidas ampliamente en portales como el de Función Pública y el Servicio Público de Empleo.
2. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el marco de su rol misional, reforzará su servicio de Asesoría a Empleadores para la Inclusión. En cumplimiento del literal c) del numeral 3 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, el SENA asignará espacios y orientadores ocupacionales o gestores empresariales para asesorar en la identificación de roles laborales susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, en la selección de candidatos acordes, en la definición de ajustes razonables necesarios y en la capacitación de personal interno. Este servicio será gratuito y podrá articularse con programas de gestión del cambio cultural al interior de las organizaciones.
3. El Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones proveerá soporte técnico a las entidades públicas y privadas en la adopción de herramientas tecnológicas accesibles que faciliten la inclusión laboral. Esto incluye la adecuación de páginas web de empleo para que sean accesibles a personas con diferentes discapacidades, el uso de software de apoyo como lectores de pantalla, magnificadores, software de seguimiento ocular, entre otros, en los puestos de trabajo, y la implementación de canales de comunicación accesible como el uso de video llamadas en lengua de señas colombiana, servicios de relay para personas sordociegas, en entornos laborales. El Ministerio TIC se apoyará en el Plan Nacional de Accesibilidad para asegurar que la esfera digital del trabajo sea inclusiva.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública continuará prestando asistencia técnica a las entidades públicas en el cumplimiento de la cuota mínima de empleos para personas con discapacidad, así como en la implementación de ajustes de puestos de trabajo en el sector estatal. Para ello, mantendrá actualizado el Protocolo de Inclusión Laboral en el Estado, en concordancia con los lineamientos de la Circular Externa 100-005 de 2024. Función Pública asesorará a cada entidad en la identificación de vacantes que puedan ser ocupadas por personas con discapacidad y en la realización de las adecuaciones físicas o de entorno requeridas. Además, promoverá la creación de Bancos Institucionales de Hojas de Vida de personas con discapacidad con miras a facilitar la provisión de cargos temporales o vacantes definitivas con talento humano de esta población.
5. Las Cajas de Compensación Familiar, en desarrollo de sus programas de empleo y bajo la supervisión de la Superintendencia de Subsidio Familiar, adelantarán acciones de asistencia técnica con sus empresas afiliadas para impulsar la contratación de personas con discapacidad. Esto incluirá la difusión de los beneficios previstos en esta Sección, la identificación de posibles puestos adaptables en las empresas afiliadas y el

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

acompañamiento en los procesos de selección y ajuste. Las Cajas deberán incluir metas de inclusión de población con discapacidad en sus planes anuales de servicios sociales.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo consolidará en un Centro de Recursos de Apoyo a la Inclusión Laboral virtual y/o presencial toda la información, manuales, guías y oferta de asistencia técnica disponible, a fin de que empleadores de cualquier tamaño y sector, entidades territoriales y personas con discapacidad emprendedoras puedan consultar fácilmente las herramientas y contactos de soporte. Este Centro de Recursos deberá estar operando dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente decreto que incorpora la presente Sección, y su portal web deberá cumplir con los más altos estándares de accesibilidad.

Artículo 2.2.1.6.8.9. Incentivos en la contratación estatal a empresas que empleen personas con discapacidad. En aplicación del numeral 1 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, todas las entidades sometidas al régimen de contratación pública deberán otorgar incentivos a los oferentes que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para tal efecto:

1. De conformidad con el Decreto 392 de 2018 o las normas que lo modifiquen o sustituyan, que reglamenta la asignación de una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, selección abreviada por subasta y concurso de méritos a favor de (i) empresas que en su planta de personal tengan vinculado cierto porcentaje de personas con discapacidad con contrato laboral y todas las garantías legales, y (ii) empresas conformadas por personas con discapacidad, sus familiares o cuidadores. Las entidades contratantes, con el apoyo de Colombia Compra Eficiente, incluirán en sus pliegos de condiciones la puntuación adicional en los procesos de licitación pública, selección abreviada por subasta y concurso de méritos conforme a los parámetros reglamentarios contenidos en el artículo 2.2.1.2.9.5 del Decreto 1082 de 2015 adicionado por el Decreto 392 de 2018. El órgano encargado de la estandarización de pliegos tipo deberá incorporar estas previsiones en los documentos base para cada categoría de contratación donde resulte procedente.
2. La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente expedirá dentro de los tres (3) meses siguientes un manual orientador para las entidades estatales sobre cómo verificar y calificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los proponentes que aspiren al puntaje adicional por inclusión laboral de personas con discapacidad. En dicho manual se precisarán los documentos probatorios aceptables como certificaciones de vinculación laboral, registros de personas con discapacidad expedidos por la autoridad competente, y se propondrán cláusulas de supervisión contractual que obliguen al contratista ganador a mantener o ampliar, durante la ejecución del contrato, la inclusión laboral declarada en su oferta.
3. En los procesos de mínima cuantía y contratación directa, en los que no aplique un sistema formal de puntaje, se invitará preferentemente a cotizar a proveedores que empleen personas con discapacidad o que sean emprendimientos de personas con discapacidad, siempre que exista disponibilidad de tales proveedores en el mercado del bien o servicio

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

requerido. Las entidades estatales deberán documentar estas invitaciones, promoviendo la participación de oferentes inclusivos, sin perjuicio de la observancia de los principios de transparencia y selección objetiva.

4. El Servicio Público de Empleo, en coordinación con Colombia Compra Eficiente, desarrollará un módulo o sección en la plataforma del SECOP donde las empresas interesadas puedan registrar su condición de "empresa incluyente" número y porcentaje de empleados con discapacidad, con el fin de facilitar a las entidades contratantes la identificación de posibles oferentes que podrían beneficiarse del puntaje adicional. Este registro será voluntario pero su promoción contribuirá a visibilizar a las empresas comprometidas con la inclusión laboral.
5. El Departamento Nacional de Planeación, en los conceptos previos para proyectos de documentos CONPES de compra pública o en la evaluación de grandes proyectos de inversión, revisará que se esté dando cumplimiento a los lineamientos de compras inclusivas. Así mismo, la Secretaría Técnica del CONPES Social podrá proponer metas de incremento anual en el número de procesos de contratación que aplican el puntaje por discapacidad, para su seguimiento.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, conjuntamente, presentarán un informe anual al Consejo Nacional de Discapacidad y al Consejo de Política Económica y Social (CONPES Social) sobre la implementación de la política de compras públicas inclusivas. Dicho informe deberá incluir cantidad de procesos contractuales en el año que otorgaron puntaje por inclusión de personas con discapacidad, sectores y entidades que más lo aplicaron, número de empresas beneficiadas y estimación de cuántos empleos para personas con discapacidad se vieron involucrados o estimulados gracias a esta medida. Con base en estos datos, el Gobierno evaluará la conveniencia de fortalecer el incentivo mediante ajustes normativos.

Parágrafo 2. Las Jefaturas o Secretarías Jurídicas o quienes hagan sus veces en los entes territoriales divulgarán entre sus dependencias y entidades descentralizadas la obligación de implementar los incentivos en contratación a favor de la inclusión laboral, y podrán expedir circulares internas adaptando las reglas a los procesos de contratación de mínima cuantía locales, de forma consistente con la normatividad nacional.

Artículo 2.2.1.6.8.10. Ruta de inclusión laboral para personas con discapacidad. El Programa "Incluir para Trabajar" implementará la Ruta Integral de Acceso y Permanencia Laboral destinada a las personas con discapacidad buscadoras de empleo o interesadas en vincularse laboralmente. Esta ruta comprenderá fases secuenciales, con responsables definidos en cada etapa, como a continuación se establece:

1. Identificación y registro de buscadores de empleo con discapacidad. El Servicio Público de Empleo (SPE), en coordinación de la Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo, creará un Registro Nacional de Buscadores de Empleo con Discapacidad. Este registro, de carácter voluntario, permitirá a las personas con discapacidad que deseen trabajar inscribir su perfil laboral, nivel educativo, experiencia, tipo de discapacidad,

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

apoyos requeridos y aspiraciones ocupacionales. La inscripción podrá hacerse en las agencias autorizadas del SPE o mediante plataformas en línea accesibles. Los datos personales sensibles estarán sujetos a confidencialidad y tratamiento conforme a las normas de habeas data, y se utilizarán exclusivamente para fines de intermediación laboral inclusiva. El SPE promoverá activamente la inscripción en este registro a través de campañas en coordinación con alcaldías, personerías, organizaciones de personas con discapacidad y centros de rehabilitación.

2. Orientación ocupacional especializada. Una vez inscrita una persona con discapacidad en el SPE o en un centro de empleo, se le asignará un Orientador Ocupacional Especializado. Este orientador, capacitado en enfoque diferencial, realizará una evaluación individual de las habilidades, competencias y preferencias de la persona, identificará las barreras específicas que enfrenta y elaborará con ella un Plan Personal de Inserción Laboral. Dicho plan contendrá las acciones a seguir para mejorar su empleabilidad y ubicar una vacante adecuada, podría incluir referidos a capacitación formal o para el trabajo, entrenamientos en habilidades blandas, talleres de preparación para entrevistas, entre otras. Este acompañamiento personalizado buscará empoderar a la persona con discapacidad como sujeto activo en su proceso de búsqueda de empleo.
3. Formación y capacitación para la empleabilidad. Si del diagnóstico ocupacional resultare necesaria mayor formación para acceder a empleos competitivos, la persona con discapacidad será remitida a ofertas de educación para el trabajo o educación formal pertinentes. El SENA garantizará cupos preferentes para personas con discapacidad en sus programas de formación titulada y no titulada, implementando ajustes metodológicos cuando corresponda. Igualmente, el Ministerio de Educación Nacional, a través de instituciones de educación superior públicas, continuará facilitando el ingreso de estudiantes con discapacidad a programas universitarios, conforme al principio de educación inclusiva de que trata el artículo 11 de la Ley 1618 de 2013, de modo que a mediano plazo más personas con discapacidad cuenten con títulos profesionales para mejorar su perfil laboral. Se articularán las ofertas de formación para el emprendimiento para aquellos cuya ruta se oriente a la creación de negocio propio, en concordancia con lo dispuesto en esta Sección.
4. Intermediación laboral y vinculación a vacantes. Una vez la persona esté lista para trabajar sea desde el inicio o tras las fases previas, el SPE la conectará con vacantes disponibles. En este proceso se aplicará el principio del empleo con apoyo, donde si la persona lo autoriza, los orientadores de las redes del Servicio Público de Empleo - SPE podrán contactar empleadores potenciales para sensibilizarlos sobre las capacidades del candidato y los incentivos existentes, promoviendo así su contratación. Adicionalmente, se creará una Bolsa de Empleo Pública Especial un portal dentro del SPE exclusivamente dedicado a ofertas laborales reservadas para personas con discapacidad. Entidades públicas y privadas podrán publicar ofertas dirigidas específicamente a Personas con discapacidad, cumpliendo con la cuota de al menos 10% de vacantes de entidades públicas que deben difundirse mediante mecanismos accesibles, según lo establecido en el Decreto 2011 de 2017. La intermediación laboral buscará

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

siempre la mejor correspondencia entre las habilidades del candidato y los requisitos del cargo, evitando estigmatizaciones.

5. Al concretarse la vinculación laboral de una persona con discapacidad, el empleador, con el apoyo técnico de las entidades del Programa implementará los ajustes razonables necesarios en el puesto de trabajo y en el entorno laboral, para asegurar su desempeño en condiciones adecuadas. Los empleadores privados y de entidades públicas tienen la responsabilidad de implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. Para ello los empleadores privados y de entidades públicas deberán adelantar las siguientes acciones para atender y tramitar las necesidades de ajustes razonables de cada trabajador con Discapacidad: 1. El Empleador o la entidad deberán iniciar un proceso que les permita conocer las capacidades, aptitudes, habilidades y necesidades de la persona a fin de identificar las barreras que enfrenta en el ejercicio de sus funciones. Para este propósito se debe tener en cuenta lo expresado por la persona en situación de discapacidad y se pueden realizar visitas y evaluaciones del lugar y de las herramientas de trabajo. También es posible que esta caracterización se alimente de insumos como el certificado de discapacidad o los conceptos de medicina ocupacional. 2. Con base en la información anterior se deben concertar y determinar los ajustes razonables que serán necesarios en cada caso para el desempeño de las funciones. En la determinación del ajuste razonable se deberá dar prevalencia a la alternativa preferida por la persona con discapacidad siempre que la misma no implique una carga indebida o desproporcionada. 3. De considerar que el ajuste preferido por la persona en situación de discapacidad no es razonable en tanto implica una carga indebida o desproporcionada, el empleador o la entidad tienen la obligación de justificar suficiente y claramente su postura y de comunicarla de inmediato a la persona. En este escenario, el empleador o la entidad tienen también la obligación de ofrecer otras alternativas de ajuste razonable que sean conducentes para la superación de las barreras identificadas. 4. El empleador o la entidad tienen el deber de realizar seguimiento a la implementación de los ajustes razonables y a su idoneidad en el caso específico.

Estos ajustes pueden incluir adaptaciones físicas como rampas, mobiliario ajustable, señalética, dotación de ayudas técnicas como software de voz, prótesis, modificaciones de horario o modalidad de trabajo como teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, jornadas flexibles si requeridas por razones terapéuticas, entre otras, de acuerdo con las necesidades individuales. El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de las entidades administradoras de riesgos laborales emitirá lineamientos para que los conceptos de salud ocupacional incorporen las necesidades de

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

rehabilitación y readaptación laboral de trabajadores con discapacidad, de manera que la evaluación de puesto de trabajo y las recomendaciones de las ARL contribuyan a definir los ajustes pertinentes. En ningún caso la falta de un ajuste razonable puede ser argumento para obstáculo para vincular o desvincular a un trabajador con discapacidad; por el contrario, la obligación legal es efectuar los cambios razonables para conservarlo en el puesto.

6. Acompañamiento poscolocación y seguimiento. El Programa prevé un periodo de acompañamiento posubicación al trabajador con discapacidad y al empleador durante los primeros seis (6) meses de la relación laboral, con el fin de facilitar la adaptación mutua. Este acompañamiento podrá ser brindado por un preparador laboral, figura que, de acuerdo con lineamientos internacionales, apoya en el entrenamiento en sitio del trabajador con discapacidad, medía en la comunicación con superiores y compañeros si hace falta, y evalúa la satisfacción tanto del empleado como del empleador.

El SENA y el Ministerio del Trabajo capacitarán a personal o voluntarios para cumplir este rol de preparadores laborales. Adicionalmente, el SPE hará un seguimiento periódico de la permanencia del trabajador con discapacidad en su empleo, al menos durante el primer año, para detectar y atender eventuales obstáculos o riesgos de desvinculación. Si se identifica que un trabajador con discapacidad fue despedido sin causa justificada o en condición que pueda ser discriminatoria, la Inspección del Trabajo deberá intervenir de oficio para verificar el respeto de la estabilidad laboral reforzada y tomar las medidas sancionatorias que correspondan.

7. Reubicación y reconversión laboral. En los casos en que una persona adquiera una discapacidad durante el vínculo laboral o se agrave una condición preexistente y quede limitada para desempeñar su cargo actual, el empleador, con asistencia de la ARLs, diseñará un plan de reubicación laboral dentro de la misma organización, identificando puestos alternativos compatibles con las nuevas condiciones de la persona, o adaptando sus funciones actuales. Esto en aplicación estricta de la prohibición de despido por causa de discapacidad y del deber de realizar ajustes razonables. Si aun agotando todas las alternativas dentro de la empresa no fuere posible la continuidad, el Programa articulará la reinscripción de la persona en la Ruta de Inclusión Laboral para ubicarla en un nuevo empleo acorde, garantizando la continuidad en su proceso de inclusión productiva.

Parágrafo 1. Las etapas de la ruta podrán ajustarse a la situación individual. Si una persona con discapacidad ya cuenta con oferta laboral concreta, se podrá iniciar en la fase de contratación y proveer los apoyos correspondientes, sin necesidad de agotar fases previas. De igual modo, si una persona requiere solo orientación mínima, se la derivará prontamente a vacantes. La ruta es, por tanto, flexible y centrada en la persona.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo expedirá, en un plazo de Cinco (5) meses a partir de la expedición del presente decreto que adiciona esta sección, un Protocolo Unificado de Inclusión Laboral que describa en detalle esta Ruta Integral, defina roles de cada entidad en cada fase, establezca estándares de calidad en la atención y mecanismos de remisión interinstitucional. Dicho protocolo servirá como guía para todos los actores involucrados en la operación de la ruta.

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 2.2.1.6.8.11. Mecanismos para la permanencia y desarrollo en el empleo. Las entidades públicas y los empleadores privados implementarán mecanismos internos que propicien la retención y el crecimiento profesional de los trabajadores con discapacidad, en equidad de condiciones. Para ello:

1. Se incorporarán políticas explícitas de acomodación laboral continua, lo que implica que si las condiciones de la persona o del entorno cambian, el empleador reevaluará los ajustes necesarios para que el trabajador continúe desempeñando sus funciones eficientemente. Esta revisión periódica de ajustes garantizará que la persona con discapacidad no quede rezagada en productividad por falta de adaptaciones.
2. Los procesos de evaluación de desempeño deberán ser inclusivos, los responsables de talento humano adaptarán las métricas o criterios de evaluación cuando el estándar general pueda resultar inaccesible o injusto por motivos de discapacidad. Asimismo, se capacitará a los jefes inmediatos sobre cómo dar retroalimentación efectiva a empleados con discapacidad, fomentando un ambiente de aprendizaje continuo y mejora.
3. En materia de capacitación y promoción interna, las personas con discapacidad deberán tener igual acceso a oportunidades de formación continua, becas, cursos y ascensos dentro de la entidad. Ningún plan de carrera funcionará con criterios que excluyan, explícita o implícitamente, a los empleados con discapacidad.
4. Se promoverán redes de apoyo y mentoría dentro del lugar de trabajo, los empleadores incentivarán que empleados con experiencia orienten a las personas con discapacidad recién vinculadas o en proceso de adaptación, lo cual mejora la integración al equipo. Estas redes no deben confundirse con una supervisión adicional, sino que son apoyos voluntarios y colaborativos que enriquecen la cultura organizacional.
5. Para fortalecer la protección de la estabilidad laboral reforzada, el Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales creará un grupo especializado en atención de casos de presunta vulneración de derechos laborales de personas con discapacidad. Dicho grupo dará trámite prioritario a las quejas o denuncias por despido discriminatorio, acoso laboral basado en discapacidad, falta de ajustes razonables, u otras situaciones que comprometan la permanencia digna en el empleo. Sus actuaciones serán coordinadas con el Ministerio Público para garantizar una respuesta institucional robusta en defensa de este grupo de especial protección.

Parágrafo. Las anteriores directrices de permanencia laboral se entienden complementarias a la normativa de acoso laboral y a las disposiciones de salud ocupacional y riesgos laborales. Los Comités de Convivencia Laboral en cada entidad deberán prestar especial atención a prevenir y manejar casos de acoso hacia trabajadores con discapacidad, sea por estereotipos, burlas, aislamiento u otras conductas, aplicando las sanciones correspondientes cuando se verifiquen este tipo de agresiones. De igual manera, las ARL asesorarán a las empresas en la adecuación de los puestos de trabajo con miras a prevenir accidentes o

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

enfermedades laborales en trabajadores con discapacidad, y adaptarán los programas de reincorporación laboral tras incapacidades prolongadas, considerando los apoyos requeridos para un retorno seguro al trabajo.

Artículo 2.2.1.6.8.12. Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo para la discapacidad. El Servicio Público de Empleo fortalecerá sus capacidades para atender adecuada y diferencialmente a buscadores de empleo y empleadores en el marco de la inclusión de personas con discapacidad, para tal fin la Unidad del Servicio Público de Empleo implementará un Programa Especial de Intermediación Laboral Inclusiva, con los siguientes componentes mínimos:

1. Capacitación obligatoria en enfoque de discapacidad para todos los orientadores laborales y personal de agencias públicas de empleo.
2. Designación de al menos un Punto de Atención Especializado en cada departamento, que cuente con asesor especializado y adecuaciones de accesibilidad, para brindar atención presencial preferencial a personas con discapacidad.
3. Adecuación de los sistemas de información del SPE para que sean plenamente accesibles y con funcionalidades específicas, como filtros de búsqueda de empleo o notificaciones dirigidas a candidatos con discapacidad registrados cuando surgen vacantes pertinentes.
4. Articulación con las oficinas de discapacidad de alcaldías y gobernaciones, de modo que se derive al SPE a beneficiarios de programas sociales que tengan potencial y deseo de ingresar al mercado laboral, para ofrecerles los servicios de la Ruta de Inclusión Laboral.
5. Deberán reportar al Ministerio de Trabajo, trimestralmente, indicadores sobre la atención a población con discapacidad como número de personas con discapacidad inscritas, número colocadas en puestos de trabajo, sectores de la economía en que se ubicaron, número de vacantes accesibles gestionadas, entre otros. Estas estadísticas permitirán dar seguimiento al impacto del SPE en la inclusión laboral y servirán de base para ajustar estrategias. El Ministerio consolidará y publicará dichos datos en un anexo del Observatorio de Mercado Laboral, con transparencia y enfoque de mejora continua.
6. El Ministerio del Trabajo y la Unidad del SPE promoverán convenios con agencias privadas de gestión y colocación de empleo y empresas de servicios temporales para sensibilizarlas e involucrarlas en la colocación de personas con discapacidad.

El Gobierno Nacional incentivará a aquellas agencias que voluntariamente implementen cuotas o metas de colocación de candidatos con discapacidad entre sus resultados.

7. En el sector rural y áreas de difícil acceso donde la infraestructura del SPE sea limitada, el Programa coordinará con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y con las gobernaciones, la realización de jornadas móviles de empleo inclusivo como brigadas que visiten dichas comunidades con equipos interdisciplinarios que inscriban a personas con discapacidad rurales interesadas en empleo, mapeen oportunidades locales como proyectos productivos agrícolas inclusivos, o encadenamientos en

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

economía campesina, y brinden orientación. Estas jornadas serán planificadas al menos anualmente en cada departamento.

Artículo 2.2.1.6.8.13. Participación territorial y de sociedad civil. La implementación del Programa "Incluir para Trabajar" en los niveles departamental, distrital y municipal se articulará a través de los siguientes mecanismos:

1. Consejos Departamentales y Distritales de Discapacidad. Estos organismos, creados por la Ley 1145 de 2007, incorporarán en sus planes de trabajo anuales un capítulo relativo al seguimiento y promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus jurisdicciones, en concordancia con las directrices de este Programa. El objetivo es que el gobierno local presentarán ante sus respectivos Consejos informes sobre: cumplimiento de la cuota de empleo público, acciones de formación e intermediación realizadas, apoyo a emprendimientos locales, y alianzas con sector privado para inclusión laboral. Los Consejos, con la participación de organizaciones locales de Personas con discapacidad, emitirán recomendaciones y apoyarán la difusión del Programa en la comunidad.
2. Mesas de discapacidad y empleo locales. En aquellos municipios con población significativa de personas con discapacidad desempleadas o donde existan proyectos piloto, a través del Ministerio del Trabajo se invitará a los alcaldes a conformar mesas técnicas de discapacidad y empleo, integradas por la Secretaría de Desarrollo Económico o Social, representantes de empleadores locales, instituciones de educación, y organizaciones de Personas con discapacidad locales. Estas Mesas, de carácter consultivo, se encargarán de adecuar las estrategias del Programa a la realidad local, identificar oportunidades específicas, gestionar alianzas público-privadas locales y retroalimentar al Comité Interinstitucional nacional sobre avances y desafíos desde el territorio.
3. Rendición de cuentas pública. Anualmente, en el marco de la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3 de diciembre o en fecha cercana, el Ministerio del Trabajo en conjunto con el Ministerio de Igualdad realizarán una audiencia pública de rendición de cuentas específica sobre los resultados del Programa "Incluir para Trabajar". A esta audiencia se invitarán a las organizaciones de personas con discapacidad, medios de comunicación, entes de control y ciudadanía en general. Se presentarán indicadores clave y se escucharán las observaciones de la sociedad civil para la mejora continua del Programa. Dicha audiencia podrá ser descentralizada y deberá contar con todas las condiciones de accesibilidad.
4. El Ministerio del Trabajo invitará al Consejo Gremial Nacional y a las centrales sindicales a suscribir, dentro de los tres meses posteriores a este decreto, un *Pacto por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* mediante el cual los gremios empresariales se comprometan a promover entre sus afiliados la adopción de las medidas del Programa como contratación inclusiva, adecuación de entornos, cero discriminación y las centrales obreras se comprometan a apoyar a los trabajadores con discapacidad, divulgar sus derechos y representar sus intereses en escenarios de diálogo social. Este Pacto servirá como marco de

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

cooperación sector privado, sociedad Estado en pro de la empleabilidad de esta población.

Artículo 2.2.1.6.8.15. Observatorio, monitoreo y evaluación de impacto. Para asegurar la medición de resultados y la transparencia en la ejecución del Programa, deberán:

1. El Observatorio Nacional de Discapacidad, en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), incorporará en su plan de trabajo una línea de investigación permanente sobre inclusión laboral y situación socioeconómica de las personas con discapacidad. Se desarrollarán indicadores específicos, tales como tasa de ocupación, tasa de desempleo y de informalidad de las Personas con Discapacidad desagregadas por sexo, edad, tipo de discapacidad, región; brecha salarial promedio respecto a personas sin discapacidad; porcentaje de empresas que reportan contratar a este grupo poblacional; entre otros relevantes. Estos indicadores se calcularán con base en las encuestas nacionales de hogares (GEIH) y otras fuentes de información administrativa (SISPRO, RUAF, SPE), aprovechando la identificación de estas personas a través del Registro de Localización y Caracterización de personas con discapacidad y el Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad en la Población víctima. DANE, en sus boletines laborales, deberá incluir al menos un apartado semestral con estadísticas comparativas personas con discapacidad vs. población general, para visibilizar progresos o rezagos.
2. El DNP, a través de su Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas, realizará una evaluación de resultados e impacto del Programa "Incluir para Trabajar" al cabo de dos (2) años de su implementación. Estas evaluaciones medirán en qué medida las acciones emprendidas han contribuido a mejorar las condiciones de empleo de las personas con discapacidad, identificarán las intervenciones más costo efectivas y formularán recomendaciones de ajuste. Los informes de evaluación serán presentados al CONPES Social y al Consejo Nacional de Discapacidad para su consideración, y serán publicados para conocimiento general.
3. Cada entidad integrante del Comité Interinstitucional deberá reportar semestralmente, a la Secretaría Técnica del Comité, sus avances en el cumplimiento de las acciones y metas del Programa bajo su responsabilidad. La Secretaría Técnica consolidará dichos reportes en un informe semestral de seguimiento, que será discutido en el Comité y servirá de base para la rendición de cuentas pública mencionada. Este informe incluirá también un análisis de riesgos o dificultades encontradas y las medidas tomadas para superarlas.
4. Si los indicadores de seguimiento muestran un progreso insuficiente en alguna de las áreas clave como estancamiento en la tasa de desempleo de personas con discapacidad, baja ejecución de créditos para emprendimientos inclusivos, el Comité Interinstitucional podrá proponer la declaratoria de "prioridad nacional" de esa área, lo que implicará focalizar esfuerzos institucionales adicionales, reorientar presupuesto de manera

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

estratégica y solicitar apoyo técnico de organismos internacionales o expertos para reimpulsar dicha línea de acción.

Artículo 2.2.1.6.8.16. Financiamiento del Programa. La ejecución de las acciones contempladas en el presente decreto se financiará con cargo a los presupuestos de funcionamiento e inversión de las entidades participantes, de acuerdo con sus competencias y disponibilidad, así como con recursos del Fondo para la Superación de Brechas de Desigualdad Poblacional e Inequidad Territorial creado por el artículo 72 de la Ley 2294 de 2023, en lo que aplique a programas de equidad para las personas con discapacidad. Adicionalmente, el Gobierno Nacional gestionará cooperación internacional no reembolsable y alianzas con el sector privado que puedan aportar recursos técnicos o financieros al Programa. En ningún caso la implementación de este decreto podrá usarse como justificación para reducir o desplazar los recursos ya asignados en otras iniciativas de discapacidad; por el contrario, se buscará su complementariedad y optimización.

Parágrafo. El DNP y el Ministerio de Hacienda incorporarán, en el Marco de Gasto de Mediano Plazo y en los presupuestos anuales, las provisiones necesarias para garantizar la sostenibilidad financiera del Programa "Incluir para Trabajar".

Artículo 2. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación. Las normas reglamentarias y actos administrativos expedidos con anterioridad a este decreto en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como los Decretos 2011 de 2017, 2177 de 2017, 392 de 2018, 1279 de 2021, 533 de 2024, y demás circulares y lineamientos vigentes, continuarán en vigor y se entenderán incorporadas al Programa "Incluir para Trabajar" en lo que no se opongan a este. Las entidades responsables deberán ajustar la ejecución de esas normas al marco de coordinación dispuesto en el presente decreto.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

GERMÁN ÁVILA PLAZAS

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ANTONIO SANGUINO PÁEZ

Continuación del Decreto "Por medio del cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se crea el Programa Nacional "Incluir para Trabajar" y se dictan disposiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO (E)

CIELO RUSINQUE

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

DANIEL ROJAS

MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

JULIÁN MOLINA GÓMEZ