

[<< Volver](#)

Unidad Informática de Doctrina

Area del Derecho

Tributario

Banco de Datos

Impuesto sobre la Renta y
Complementarios

Problema Jurídico

CONCEPTO 015589 int 1848 DE 2025 NOVIEMBRE 10

[Consultar Documento Jurídico](#)

Tesis Jurídica

PROBLEMA JURÍDICO.

¿Es procedente aplicar la deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 sobre los salarios y prestaciones sociales pagados a trabajadores en situación de discapacidad, cuando la contratación de estas personas dejó de ser voluntaria y pasó a ser obligatoria en virtud de la Ley 2466 de 2025?

TESIS JURÍDICA.

Si. La deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 continúa siendo aplicable en el marco de la Ley 2466 de 2025, 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.

▼ Descriptores

Deducción

Contratación de personas en situación de discapacidad

▼ Fuentes Formales

Artículos 31 de la Ley 361 de 1997.

Artículos 76 y 77 de la Ley 2294 de 2023.

Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025

▼ Extracto

1. Esta Subdirección está facultada para absolver las consultas escritas, presentadas de manera general, sobre la interpretación y aplicación de las normas tributarias, aduaneras y de fiscalización cambiaria, en lo de competencia de la DIAN¹. En este sentido, la doctrina emitida será de carácter general, no se referirá a asuntos particulares y se someterá a lo consagrado en el artículo 131 de la Ley 2010 de 2019².

PROBLEMA JURÍDICO.

2. ¿Es procedente aplicar la deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 sobre los salarios y prestaciones sociales pagados a trabajadores en situación de discapacidad, cuando la contratación de estas personas dejó de ser voluntaria y pasó a ser obligatoria en virtud de la Ley 2466 de 2025?

TESIS JURÍDICA.

3. Si. La deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 continúa siendo aplicable en el marco de la Ley 2466 de 2025, 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.

FUNDAMENTACIÓN.

4. El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025³ adicionó, entre otros, el numeral 17 y los párrafos 2º y 3º al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo la obligación para las empresas con hasta quinientos (500) trabajadores permanentes de contratar o mantener contratadas personas en situación de discapacidad.

5. De conformidad con dicha disposición, las empresas que cuenten con el número de trabajadores allí previsto deberán contratar o mantener vinculadas laboralmente personas en situación de discapacidad, los cuales deberán ser reportados al Ministerio del Trabajo, en los siguientes términos: (i) al menos dos (2) trabajadores en situación de discapacidad por cada cien (100) trabajadores permanentes; y (ii) a partir de quinientos un (501) trabajadores en adelante, un (1) trabajador adicional en situación de discapacidad por cada tramo de cien (100) trabajadores.

6. Esta regulación se inscribe en las políticas del Gobierno nacional orientadas a promover la generación de empleo para personas en situación de discapacidad, las cuales han transitado de un enfoque eminentemente discrecional hacia un régimen de cumplimiento obligatorio. En ese sentido, disposiciones como los artículos 76 y 77 de la Ley 2294 de 2023⁴ buscaron fomentar y promover su inclusión en el mercado laboral, complementándose con políticas de carácter tributario que contemplaban incentivos o exenciones,

como la deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997^{5,6}.

7. En efecto, el artículo 22 de la Ley 361 de 1997 estableció que el Gobierno nacional, dentro de las políticas de empleo, adoptará las medidas pertinentes para la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas en situación de discapacidad. Debido a ello, el artículo 31 *ibidem* señaló: «Los empleadores que ocupen trabajadores en *situación de discapacidad* no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista» (énfasis propio).

8. Según el contexto de creación normativa, esta deducción podría entenderse, en principio, como un beneficio destinado al contribuyente del impuesto sobre la renta que decidiera voluntariamente contratar personas en situación de discapacidad no inferior al 25%. No obstante, dicha interpretación restringiría la generalidad de la norma, puesto que el verbo de la disposición es «ocupen». Así, atendiendo al sentido natural y obvio⁷, la acción es «obtener o gozar de un empleo»⁸. En consecuencia, la expresión «empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad» no describe un acto de voluntad, sino una situación objetiva de empleo efectivo, en la que el sujeto es calificado por la norma.

9. En suma, la deducción prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 no se encuentra condicionada a la voluntariedad del empleador, sino al hecho objetivo de que existan trabajadores en situación de discapacidad efectivamente vinculados a su planta de personal⁹. En consecuencia, la deducción del 200% prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 continúa siendo aplicable en el marco de la Ley 2466 de 2025.

10. La doctrina vigente de esta entidad¹⁰ ha interpretado que la situación de discapacidad a que alude el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 debe evaluarse conforme con los lineamientos técnicos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social¹¹. Dicha interpretación resulta coherente con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, la cual establece: «las personas en situación de discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social».

11. Finalmente, se precisa que los requisitos para cumplir con la cuota obligatoria de vinculación laboral de personas en situación de discapacidad prevista en la Ley 2466 de 2025 son de naturaleza estrictamente laboral y orientados al control del Ministerio del Trabajo¹², mientras que los exigidos para acceder a la deducción prevista en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 son de carácter tributario y verificables por la Administración tributaria¹³. 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.

12. En los anteriores términos se absuelve su petición y se recuerda que la normativa, jurisprudencia y doctrina en materia tributaria, aduanera y de fiscalización cambiaria, en lo de competencia de esta Entidad, puede consultarse en el normograma DIAN: <https://normograma.dian.gov.co/dian/>.

¹ De conformidad con el numeral 4 del artículo 56 del Decreto 1742 de 2020 y el artículo 7 de la Resolución DIAN 91 de 2021.

² De conformidad con el numeral 1 del artículo 56 del Decreto 1742 de 2020 y el artículo 7-1 de la Resolución DIAN 91 de 2021.

³ «Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia»

⁴ «Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida"»

⁵ «Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones»

* En orden a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015, MP. Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, se reemplazan las expresiones: «personas con limitación», «personas con limitaciones», «persona con limitación», «población con limitación» o «personas limitadas físicamente», «población limitada» en el entendido de que deben reemplazarse por «persona o personas en situación de discapacidad».

⁶ Cfr. Informe de ponencia positiva para primer debate al proyecto de ley número 166 de 2023 cámara, Gaceta 1662 de 2023, p. 16.

⁷ Cfr. Artículo 28 del C.C.

⁸ Cfr. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, disponible en: <https://dle.rae.es/ocupar>.

⁹ Lo anterior explica, por ejemplo, que este despacho en concepto 000312 de 2016 haya reconocido la procedencia del beneficio incluso en aquellos casos en que un trabajador adquiere una discapacidad no inferior al 25% y el empleador decide mantener vigente el vínculo laboral.

¹⁰ Cfr. Oficio DIAN No. 900724 de 2022 que expresó: «para hacer uso del beneficio ahí consagrado el empleador debe: (i) Contratar a trabajadores con una discapacidad comprobada no inferior al 25%; (ii) Estar obligado a presentar declaración de renta y complementarios; (iii) Solicitar la deducción en el correspondiente período fiscal en que tuvo lugar». Además de esto, el mencionado oficio resalta que se debe cumplir con las reglas generales de deducibilidad de pagos laborales y la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Salud, en lo que a porcentaje de discapacidad se refiere.

¹¹ Cfr. Concepto DIAN No. 000384 de 2024.

¹² Cfr. numeral 17 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025, señala que corresponderá al Ministerio del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de las vinculaciones de trabajadores con discapacidad. En ese sentido, el empleador deberá reportar los contratos celebrados, o en su defecto, informar la imposibilidad de contratación al Ministerio del Trabajo.

¹³ El Concepto DIAN No. 000384 de 2024 indicó que: «Finalmente, es de precisar que, de cara al beneficio tributario de que trata el artículo 31 de la Ley 361 de 1997, esta Entidad evalúa su procedencia -en el ejercicio de las amplias facultades de investigación y

fiscalización con las que cuenta- según si se cumplen o no los requisitos exigidos en la Ley (incluyendo las disposiciones **de** orden reglamentario)»