

# Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad  
e inclusión

## GUÍA PRÁCTICA PARA EMPLEADORES:

Beneficios tributarios y marco normativo  
para la contratación Incluyente

### NIVEL BÁSICO

Dimensión: Reconocimiento y Visibilidad

# 01

## INTRODUCCIÓN

**E**n los últimos años, Colombia ha avanzado en la promoción de la inclusión laboral, reconociendo la importancia de generar oportunidades equitativas para poblaciones con mayores barreras para su inclusión laboral. No obstante, aún queda mucho por recorrer para garantizar un acceso real y sostenible al empleo digno. Por ello, el Gobierno ha implementado una serie de beneficios tributarios e incentivos económicos que buscan impulsar la contratación incluyente, permitiendo que las empresas no solo fortalezcan su compromiso social, sino que también accedan a ventajas fiscales y apoyos financieros que fomenten entornos laborales más diversos y equitativos.

Esta guía ofrece información de los beneficios tributarios y marco normativo vigente en el Territorio Nacional y Distrito Capital.

# 02

## Incentivos y beneficios tributarios

Beneficios	¿Quiénes Pueden Acceder?	¿Qué obtienen?	Normatividad
<p><b>1. Mujeres Víctimas de Violencia</b></p>	<p>Empresas que contraten mujeres víctimas de violencia.</p>	<p><b>Deducción del 200%</b> del salario y prestaciones sociales pagadas a estas trabajadoras, durante el año o período gravable, y hasta por un máximo de tres años.</p>	<p><b>Ley 1257 de 2008:</b> es un marco legal fundamental para la protección de los derechos de las mujeres en Colombia y para la lucha contra la violencia de género.</p>
<p><b>2. Adultos Mayores</b></p>	<p>Empresas que contraten personas mayores de 62 años que no sean beneficiarias de pensión de vejez o sobrevivencia.</p>	<p><b>Deducción del 120%</b> en impuestos sobre la renta sobre los salarios y prestaciones pagados a estos empleados y puntos adicionales en licitaciones públicas.</p>	<p><b>La Ley 2040 de 2020</b> establece beneficios para la inclusión laboral de adultos mayores.</p> <p><b>El Decreto 1174 de 2020</b> reglamenta la Ley 2040 de 2020, estableciendo los requisitos para acceder a los beneficios.</p>
<p><b>3. Jóvenes entre 18-28 años</b></p>	<p>Empresas que den el primer empleo a jóvenes.</p>	<p><b>Deducción del 120%</b> en el impuesto sobre la renta por salario.</p>	<p><b>Decreto 392 del 2021:</b> Este decreto reglamenta el artículo 108-5 de la Ley 2010 de 2019, estableciendo los criterios para definir qué se considera un “nuevo empleo” y un “primer empleo” para jóvenes, con el objetivo de aplicar los beneficios tributarios asociados.</p> <p><b>Ley 2010 de 2019:</b> Esta ley, conocida como la Ley de Crecimiento Económico, introdujo el artículo 108-5 al Estatuto Tributario, el cual se refiere a incentivos tributarios para la generación de nuevos empleos, especialmente para jóvenes</p>

Beneficios	¿Quiénes Pueden Acceder?	¿Qué obtienen?	Normatividad
<p><b>4. Personas con Discapacidad</b></p>	<p>Empresas que contraten personas con discapacidad.</p>	<p><b>Deducción del 200%</b> y puntos favorables en licitaciones.</p>	<p><b>Ley 361 de 1997:</b> Esta ley establece la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad y los beneficios tributarios para los empleadores que lo hagan.</p> <p><b>Ley Estatutaria 1618 de 2013:</b> Esta ley establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al empleo.</p> <p><b>Decreto 688 de 2021:</b> Este decreto, junto con otras normas, establece beneficios tributarios para empleadores que contraten población vulnerable, incluyendo personas con discapacidad.</p>
<p><b>5. Primer Empleo para Adultos Mayores (57+)</b></p>	<p>Empresas que contraten adultos mayores de 57 años.</p>	<p>Beneficios tributarios por el pago de su salario.</p>	<p><b>Ley 2040 de 2020.</b></p>
<p><b>6. Exención a Cajas de Compensación</b></p>	<p>Empresas que contraten jóvenes entre 18-28 años.</p>	<p><b>Exención de pagos</b> a Cajas de Compensación.</p>	<p><b>Ley 1780 de 2016, conocida como “Ley de Emprendimiento Juvenil”.</b></p>

Beneficios	¿Quiénes Pueden Acceder?	¿Qué obtienen?	Normatividad
<p><b>7. Grupos poblacionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persona joven de 18 a 28 años en pobreza</b> sisbén grupos A, B y C hasta nivel C9.</li> <li>• <b>Persona mayor de 50 años.</b></li> <li>• <b>Víctima de violencia basada en género</b></li> <li>• <b>Persona con discapacidad certificada.</b></li> <li>• <b>Persona en proceso dereincorporación, reintegración</b></li> <li>• <b>Persona víctima del conflicto armado.</b></li> <li>• <b>Persona con pertenencia a un grupo étnico.</b></li> <li>• <b>Persona pospenada o posegresada.</b></li> <li>• <b>Personas transgénero.</b></li> <li>• <b>Población migrante.</b></li> </ul>	<p>Persona natural o jurídica que contraten por medio de un contrato laboral formal alguna de estas poblaciones por un término no menor a 4 meses y un salario no inferior a 1 SMLV.</p>	<p><b>Incentivo económico</b> hasta por tres millones de pesos, en dos giros.</p>	<p><b>Resolución 10 de 16 de enero de 2025, de la Secretaría Distrital de Desarrollo económico.</b></p>

# 03

## ¿Cómo aprovechar los beneficios tributarios?

### 3.1 Conozca los beneficios locales y nacionales

Cada ciudad y región cuenta con diferentes incentivos fiscales y beneficios tributarios para la contratación incluyente. Es importante que los empleadores se informen sobre las leyes locales y nacionales que aplican en su área para asegurarse de que están aprovechando todas las ventajas disponibles.

---

### 3.2 Asegúrese de cumplir con los requisitos

Para acceder a estos beneficios, las empresas deben cumplir con ciertos requisitos legales, como la verificación de la identidad de los colaboradores o el cumplimiento de normativas sobre accesibilidad y adaptaciones en el lugar de trabajo. Es crucial mantenerse actualizado y asegurarse de que el proceso de contratación sea inclusivo.

---

### 3.3 Consulte con un asesor fiscal

Los empleadores deben considerar consultar con un asesor fiscal o contable para recibir orientación específica sobre cómo aplicar los incentivos tributarios disponibles. Un asesor especializado puede ayudar a identificar las deducciones fiscales y otros beneficios que mejor se adapten a la empresa.

---

### 3.4 Implemente políticas de diversidad e inclusión

Para maximizar los beneficios, las empresas deben desarrollar políticas internas que promuevan la inclusión y la diversidad en el proceso de contratación. Estas políticas no solo ayudan a cumplir con los requisitos para obtener incentivos fiscales, sino que también mejoran la cultura organizacional y favorecen la retención de talento.

## 04

## Marco normativo para la contratación de poblaciones vulnerables en Colombia

Conocer la normatividad vigente es fundamental para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y promover la inclusión social en el ámbito laboral. Las leyes y políticas públicas que regulan la contratación de poblaciones vulnerables no solo protegen a estos grupos, sino que también ofrecen a las empresas herramientas y beneficios que fomentan la equidad y la diversidad en el entorno laboral. Entender y aplicar correctamente estas normativas no solo es una obligación legal, sino también una responsabilidad social para las organizaciones. A continuación, presentamos las leyes más relevantes en relación con los grupos poblacionales que enfrentan mayores barreras para acceder al empleo formal.

Población Vulnerable	Marco Normativo Relevante	Descripción
1. Personas con Discapacidad	- Ley 361 de 1997 (Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad)	Obliga a las empresas a contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad (2% en empresas con más de 50 colaboradores).
2. Personas Transgénero	- Ley 1622 de 2013 (Ley de Identidad de Género)	Garantiza el derecho de las personas transgénero a la igualdad en el ámbito laboral, con enfoque en la no discriminación.
3. Personas Víctimas del Conflicto Armado	- Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas y Restitución de Tierras)	Establece medidas de reparación integral y promueve la inclusión laboral de las víctimas del conflicto armado.

Población Vulnerable	Marco Normativo Relevante	Descripción
4. Personas Pospenadas	- Ley 1709 de 2014 (Ley de Tratamiento Penitenciario y Postpenitenciario).	Facilita la reintegración laboral de las personas que han cumplido su condena, estableciendo mecanismos de apoyo para su empleabilidad.
5. Personas Desmovilizadas	- Ley 975 de 2005 (Ley de Justicia y Paz).	Regula el proceso de reintegración laboral de personas desmovilizadas, promoviendo su acceso a empleos formales.
6. Personas Mayores	- Ley 1580 de 2012 (Ley para la Promoción del Empleo de Personas Mayores).	Fomenta la contratación de personas mayores de 50 años, con incentivos fiscales para las empresas que los contraten.
7. Jóvenes (18 a 28 años)	- Ley 1010 de 2006 (Ley de Primer Empleo).	Incentiva la contratación de jóvenes en su primer empleo, con beneficios fiscales para las empresas.

# 03

## PREGUNTAS ORIENTADORAS

- 1 ¿Está usted al tanto de los beneficios tributarios disponibles para su empresa al contratar poblaciones vulnerables y sabe cómo acceder a ellos?

---

- 2 ¿Considera que su empresa está aprovechando de manera efectiva los beneficios tributarios disponibles por la contratación de poblaciones vulnerables?

# 04

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen medidas de promoción de la integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-361-de-1997>
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1622 de 2013: Por la cual se regula la identidad de género y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1622-de-2013>
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1448 de 2011: Ley de víctimas y restitución de tierras. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1448-de-2011>
- Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 1709 de 2014: Ley de tratamiento penitenciario y postpenitenciario. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1709-de-2014>
- Congreso de la República de Colombia. (2005). Ley 975 de 2005: Ley de justicia y paz. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-975-de-2005>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008: Ley de prevención y sanción de la violencia basada en género. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1257-de-2008>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1580 de 2012: Ley para la promoción del empleo de personas mayores. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1580-de-2012>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006: Ley de primer empleo. Recuperado de: <https://www.marcial.com.co/ley-1010-de-2006>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
DESARROLLO  
ECONÓMICO



[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)