

**RE: ASUNTO: Radicado No. 05EE2020120300000072489 CERTIFICACIÓN  
TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

Alvaro Enrique Gonzalez Gonzalez <agonzalezg@mintrabajo.gov.co>

Mar 1/12/2020 1:05 PM

Para: pastor\_013@hotmail.com <pastor\_013@hotmail.com>

CC: Isis Andrea Muñoz Espinosa <imunoz@mintrabajo.gov.co>

Bogotá D.C.



Señor

**Camilo López Martínez**

[pastor\\_013@hotmail.com](mailto:pastor_013@hotmail.com)

Reciba un cordial saludo,

Conforme a su solicitud de información dirigida a esta Entidad respecto de una materia a su cargo, la cual fue trasladada el 23 de Noviembre de los corrientes a esta Dependencia, procedo a continuación a dar respuesta a sus inquietudes respecto del certificado emitido por este Ministerio que permite acreditar la contratación de trabajadores con discapacidad.

### **Antecedentes normativos**

La Ley 361 del 07 de febrero de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”, estableció en su artículo 24 lo siguiente:

*“Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación <en situación de discapacidad> tendrán las siguientes garantías:*

*a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación; (...)*

Como se desprende del contenido anterior, cuando un empleador vincule personas en situación de discapacidad tiene el derecho preferente en igualdad de condiciones de selección en los procesos de licitación, adjudicación y

celebración de contratos, sean estos públicos o privados. Para que se pueda materializar dicho factor preferente la norma establece unos requisitos concretos que debe cumplir el proponente, los cuales son:

1. Tener en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en situación de discapacidad enunciadas en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997.
2. Que dichos empleados hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año;
3. Que los dos puntos anteriores deben ser certificados por la oficina de trabajo de la respectiva zona.
4. Los empleados que fueron presentados para el logro de la certificación dada por el Ministerio deben mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

Con posterioridad se expide el Decreto 1510 de 2013, hoy incorporado al Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, el cual estableció en su artículo 33 (artículo 2.2.1.1.2.2.9 respectivamente) lo siguiente:

*“Artículo 2.2.1.1.2.2.9. Factores de desempate. En caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, la Entidad Estatal escogerá el oferente que tenga el mayor puntaje en el primero de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones del Proceso de Contratación. Si persiste el empate, escogerá al oferente que tenga el mayor puntaje en el segundo de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones del Proceso de Contratación y así sucesivamente hasta agotar la totalidad de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones.*

*Si persiste el empate, la Entidad Estatal debe utilizar las siguientes reglas de forma sucesiva y excluyente para seleccionar el oferente favorecido, respetando los compromisos adquiridos por Acuerdos Comerciales:*

1. *Preferir la oferta de bienes o servicios nacionales frente a la oferta de bienes o servicios extranjeros.*
2. *Preferir las ofertas presentada por una Mipyme nacional.*
3. *Preferir la oferta presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura siempre que: (a) esté conformado por al menos una Mipyme nacional que tenga una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%); (b) la Mipyme aporte mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta; y (c) ni la Mipyme, ni sus accionistas, socios o representantes legales sean empleados, socios o accionistas de los miembros del consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura.*
4. *Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad a la que se refiere la Ley 361 de 1997. Si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, el integrante del oferente que acredite que el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad en los términos del presente numeral, debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura y aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta.*
5. *Utilizar un método aleatorio para seleccionar el oferente, método que deberá haber sido previsto en los pliegos de condiciones del Proceso de Contratación”.*

Como se aprecia, en las normas anteriores se definen circunstancias concretas que establecen un factor de desempate diferencial en los procesos anteriormente señalados, cuando se cumplen los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.

A través del Decreto 392 de 2018, también incorporado al Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, en su artículo 1° (Artículo 2.2.1.2.4.2.6 respectivamente) se estableció lo siguiente:

*“Artículo 2.2.1.2.4.2.6. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad. En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:*

1. *La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.*
2. *Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.*

*Verificados los anteriores requisitos, se asignará el 1%, a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, señalados a continuación:*

<b>Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente</b>	<b>Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido</b>
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

**Parágrafo.** *Para efectos de lo señalado en el presente artículo, si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación.*

Como se observa, esta nueva disposición en ningún momento varía lo señalado en la Ley 361 de 1997, respecto al derecho preferente frente a empate, sino que dispone incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad para lo cual se debe brindar un puntaje adicional a aquel proponente que acredite la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, siempre y cuando dicho empleador acredite el número mínimo de personas con discapacidad, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo y a las condiciones de la tabla contenida en el artículo referido.

Nuevamente se observa que para el logro de dicho puntaje adicional se requiere que el proponente acredite dicha situación con el certificado que para tal fin emita el Ministerio del Trabajo.

Para finalizar esta sección, es importante precisar que ambas normas tienen alcances diferentes para el proponente aun cuando se acude al mismo certificado expedido por el Ministerio del Trabajo, por lo que la Ley 361 de 1997 establece un criterio preferente en caso de empate en los procesos de contratación, y el Decreto 392 de 2018, estableció un puntaje adicional dentro de estos procesos, lo cual no es excluyente uno del otro.

### **Respecto del Certificado emitido por el Ministerio del Trabajo**

Para dar cumplimiento a su obligación legal, el Ministerio del Trabajo estableció el procedimiento denominado "Verificación y Certificación de trabajadores en situación de discapacidad contratados por un Empleador" y adoptó un modelo de certificado, esto con el fin de garantizar que el procedimiento a adelantar en las diferentes Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales fuera estandarizado y el resultado entregado al solicitante fuese igual sin importar el lugar donde se adelantara.

Para el desarrollo de este se establecieron los siguientes requisitos que deben ser acreditados por el solicitante interesado en obtener el certificado:

1. *Solicitud presentada por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio de la empresa radicada en físico o enviada a la WEB de Radicación de Trámites y Servicios.*
2. *Certificaciones de la EPS o cualquier medio dado por la Ley a través del cual se haga constar que dichos trabajadores se encuentran en situación de discapacidad.*
3. *Copia de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores en situación de discapacidad.*
4. *Ultima nómina de pago del total de los trabajadores.*
5. *Planilla Integral PILA del último año aportadas en medio magnético.*
6. *Copia de Afiliación a la Seguridad Social para trabajadores menores de un mes de contratados.*

De igual manera, se establecieron como lineamientos particulares respecto de este trámite lo siguiente:

1. *Se procederá por parte del Inspector de Trabajo a la verificación de las documentales con el fin de determinar si se cumplen los preceptos de Ley para la emisión de la Certificación.*
2. *El Coordinador o Director del domicilio del empleador expedirá la misma tomando como referencia el formato establecido.*
3. *No se practicará visita alguna para resolver dicho trámite.*
4. *Se debe emitir dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud presentada junto con la totalidad de los requisitos establecidos.*

5. *La vigencia de la constancia será de seis (6) Meses contados a partir de la fecha de expedición.*

Para compatibilizar lo señalado en las normas analizadas en la parte de antecedentes, el modelo de certificado contiene a la fecha del presente lineamiento las siguientes variables que son objeto de certificación, a partir de las documentales acreditadas por el solicitante:

<b>A. NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES:</b>	
<b>B. NUMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:</b> <i>(Numeral 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015)</i>	
<b>C. NUMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MÁS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <i>(Literal a Artículo 24 Ley 361 de 1997)</i>	
<b>D. PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON MÁS DE UN AÑO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA:</b> <i>(C / A) x 100 - Escribir el porcentaje con un decimal.</i>	

Como se aprecia el Ministerio del Trabajo solo consigna en el certificado los datos verificados a partir de la documentación presentada, pero no emite valoración alguna respecto a si el empleador cumple alguna de las condiciones establecidas ya sea en la Ley 361 de 1997 o en el numeral 2 del Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015, por lo que así, el empleador no cumpliera dichas condiciones el certificado se emite con los valores evidenciados, puesto que le corresponde a la Entidad contratante en el marco del proceso adelantado realizar las respectivas validaciones con el fin de determinar si el proponente tiene derecho a puntaje adicional o al derecho preferente de desempate.

Ahora el hecho de que el Ministerio del Trabajo solo certifique los valores anteriormente referenciados no implica que el Inspector de Trabajo o funcionario designado para dicha revisión no deba analizar en conjunto las documentales presentadas por el solicitante, esto con el fin de evidenciar que las circunstancias respecto de la contratación y permanencia de los trabajadores con discapacidad se presenten conforme con la Ley lo establece. Así mismo, se debe dar cumplimiento al tiempo establecido para la elaboración de la certificación que no deberá superar los cinco (5) días de recibido la solicitud.

En el certificado no se hace relación directa a trabajador alguno ni se particularizará su condición de discapacidad o limitación, ya que la Ley únicamente habilita al funcionario competente a certificar el estado de un solicitante (empleador) en cuanto al cumplimiento de ciertas condiciones respecto a sus trabajadores con discapacidad que alberga en su nómina, pero no habilita al funcionario a mencionar, relacionar o publicitar los nombres de los trabajadores objeto de discapacidad ya que dicha información se encuentra cubierta bajo reserva.

**Del Certificado de la EPS o cualquier medio dado por la Ley a través del cual se haga constar que dichos trabajadores se encuentran en situación de discapacidad.**

Inicialmente el Ministerio del Trabajo adoptó dicho requisito a partir de los criterios señalados en el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, el cual señalaba que las personas con discapacidad deben aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deben consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado.

Sin embargo, con posterioridad, en el marco de posteriores normas emitidas se ha venido ajustando dicho requisito de tal manera se pueda responder a las disposiciones legales en materia de discapacidad que se han emitido.

En todo caso, tal como lo dice el enunciado del requisito en caso de no ser a través del carné o del certificado de la EPS podrá acudir a cualquier otro medio válido, pero debidamente establecido por la Ley, por lo que, las Direcciones Territoriales analizan la documentación recibida, de tal manera, que el documento presentado por el solicitante donde se demuestra la discapacidad de sus trabajadores, sean válidos para el fin que se busca con el certificado. Por lo que, por ejemplo, simples manifestaciones, declaraciones juramentadas de los trabajadores o del empleador, historias clínicas aportadas, exámenes médicos de ingreso o de egreso, certificados de médicos particulares u otros certificados con fines diferentes tales como los certificados de registro de localización en condición de discapacidad expedidos por las Alcaldías no son documentos válidos a través del cual se puede acreditar la situación de discapacidad de un trabajador.

Así mismo, la certificación de la persona natural, representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, respecto del número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente a la cual se hace mención en el Artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto Único Reglamentario 1082 de 2015, será acreditada por este en el proceso de selección, más no supe el requisito de acreditar ante esta Entidad los documentos que hagan constar la situación de discapacidad de sus trabajadores.

Tenemos entonces que, a través de la Ley 1618 de 2013, se establecieron un conjunto de disposiciones tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión y acciones afirmativas, señalando que el Ministerio de Salud y Protección Social debía promover un sistema de Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, así como de incorporar la variable discapacidad en los demás sistemas de protección social y sus registros administrativos.

De igual manera, el artículo 81 de Ley 1753 de 2015, estableció la implementación de una certificación de discapacidad que permitiera la inclusión y redireccionamiento de la población con discapacidad a la oferta programática e institucional. Mediante Resolución 583 de 2018, modificada por la Resolución 246 de 2019, del Ministerio de Salud y Protección Social, se reguló lo concerniente a la certificación de discapacidad y se adoptaron disposiciones frente al sistema de registro. En estas resoluciones en concreto se estableció que el certificado en mención sería emitido por las EPS.

En el año 2017 a través de la circular 0009, la Superintendencia de Salud, emitió lineamientos respecto al cumplimiento de lo señalado en el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, señalando la obligatoriedad de que en el carné de afiliado suministrado por la EPS se debe dejar anotación clara y precisa con respecto a la situación de discapacidad de la persona, señalando además que en aquellos casos, en que no haya tal anotación en dicho carné, deberá expedirse documento equivalente en el cual conste la discapacidad de la persona, atendiendo las orientaciones que la misma circular da sobre el particular.

Aun así, el 31 de enero del presente año, el Ministerio de Salud y Protección Social, derogó las resoluciones 583 y 246 señaladas con anterioridad a través de la Resolución 113 de 2020 y fijó nuevas consideraciones para tener en cuenta en el marco del Certificado de Discapacidad, empezando por la definición de este, al establecer en su artículo 3°, que:

*Certificado de discapacidad. Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá*

*ser expedido por las IPS a que refiere el artículo 2º de esta resolución.*

Como se aprecia en esta nueva definición, la responsabilidad de la expedición de la certificación recae sobre las IPS, que para tal fin deben estar autorizadas por las secretarías de salud de orden distrital y municipal o las entidades que hagan sus veces.

Por tanto, a la luz de lo anteriormente referenciado se tiene que los certificados de discapacidad se expiden desde el primero de julio del presente año de conformidad con la Resolución 113 de 2020, sin embargo, esta misma resolución en su artículo 24 establece que los certificados expedidos con anterioridad al 1º de julio de 2020 tendrán validez hasta el 31 de diciembre del 2021, por lo que podrán ser presentados por aquellos que requieren de parte del Ministerio del Trabajo se les certifique los trabajadores con discapacidad en su nómina.

Resumiendo, hasta el 31 de diciembre de 2021, serán válidos como requisitos para resolver una solicitud de Certificación de trabajadores en situación de discapacidad contratados por un Empleador, los siguientes documentos:

1. Copia del Carné suministrado por la EPS al trabajador con discapacidad en el cual se encuentre registrada la discapacidad.
2. A falta del anterior, copia de documento equivalente expedido por la EPS en el que conste la discapacidad del trabajador en las condiciones establecidas en la Circular 009 de 2017.
3. Copia del Certificado de Discapacidad respecto del trabajador con discapacidad emitido por una Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPS debidamente autorizada conforme a lo señalado en la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Superado el 31 de diciembre de 2021, el Certificado de Discapacidad será el único medio de demostrar dicha condición salvo que por algún cambio normativo se establezca alguna variante o documento diferente.

Es necesario realizar una precisión respecto del documento a través del cual se hace constar la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, puesto que el mismo no puede equivalerse como un Certificado de Discapacidad en las condiciones que se han venido refiriendo en el presente documento, esto quedó así consignado en el Decreto 1507 de Agosto 12 de 2014, por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, puesto que en su artículo segundo, establece que:

*“(...) El presente Manual no se aplica en los casos de: certificación de discapacidad o limitación, cuando se trate de solicitudes para reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía, así como en los casos de solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado, con el fin de obtener los beneficios establecidos en las Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010 y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad. Estas certificaciones serán expedidas por las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo o Subsidiado a la cual se encuentre afiliado el interesado, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social (...).”*

Por tal razón, el documento a través del cual se certifica la pérdida de capacidad laboral, si bien es cierto atiende el concepto de discapacidad desde la generalidad, su fin es diferente puesto que finalmente lo entregado es una

calificación sobre el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional y no un registro certificado de la condición de discapacidad.

### **Conclusión General**

Como se desprende de la información anteriormente contenida los requisitos establecidos para demostrar la contratación de trabajadores con discapacidad antes este Ministerio solo es aplicable a trabajadores que se encuentren cubiertos bajo la legislación laboral colombiana, así como por el sistema de seguridad social colombiano, puesto que el objetivo de las normas analizadas es fomentar la incorporación de ciudadanos con discapacidad al ámbito laboral de nuestro país y que por dicha circunstancia el empleador pueda verse beneficiado en los procesos concursales señalados con anterioridad.

Por tanto, si bien empresas extranjeras pueden acceder a los beneficios legales y tributarios establecidos en la legislación colombiana, estos aplican para los trabajadores con discapacidad que tengan vínculo laboral con la compañía en Colombia y deben presentar los mismos documentos nomina o relación de los trabajadores de la empresa en Colombia, contratos de trabajo de los trabajadores con discapacidad, certificado de discapacidad de los trabajadores con discapacidad y comprobantes de pagos de seguridad social, bajo los parámetros que ya se referenciaron previamente.

Por tanto, y en atención a lo consultado:

- 1.1. Como quiera que Colombia Compra Eficiente dice que una empresa extranjera puede acreditar sus trabajadores en condición de discapacidad ¿cómo se adelanta este trámite? ¿basta con presentar la certificación de la autoridad en el país de domicilio de la empresa extranjera en la que conste el número de personas en condición de discapacidad vinculadas?

Si bien empresas extranjeras pueden acceder a los beneficios legales y tributarios establecidos en la legislación colombiana, estos aplican para los trabajadores con discapacidad que tengan vínculo laboral con la compañía en Colombia y deben presentar los mismos requisitos establecidos por el Ministerio del Trabajo para obtener el certificado y en todo caso, deberá acreditar la condición de discapacidad de sus trabajadores, esto es hasta el 31 de diciembre de 2021 a través de uno de los siguientes documentos:

- Copia del Carné suministrado por la EPS al trabajador con discapacidad en el cual se encuentre registrada la discapacidad.
- A falta del anterior, copia de documento equivalente expedido por la EPS en el que conste la discapacidad del trabajador en las condiciones establecidas en la Circular 009 de 2017.
- Copia del Certificado de Discapacidad respecto del trabajador con discapacidad emitido por una Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPS debidamente autorizada conforme a lo señalado en la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

- 1.2. En el caso de Chile, por ejemplo, la Dirección de Trabajo expide el siguiente certificado:

- (i) ¿Este documento sería suficiente para acreditar que la empresa extranjera tiene personas en condición de discapacidad vinculadas a su organización? En otras palabras ¿este documento podría hacer las veces de certificación del Ministerio de Trabajo?

Bajo lo ya acotado no puede utilizarse certificados emitidos por Entidades extranjeras que den cuenta de la contratación de personas con discapacidad en dicho país, puesto que como ya se refirió, solo se expedirá el certificado por este Ministerio en las condiciones señaladas. De igual forma este Ministerio no ha suscrito ningún tipo de acuerdo de cooperación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el Gobierno de Chile para este fin en concreto.

- (ii) De ser negativa la respuesta a los anteriores interrogantes ¿qué debe hacerse para que la certificación anteriormente referida pueda surtir efectos en Colombia a efectos de acreditar el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 392 de 2018?

No existe ninguna actuación administrativa definida para que un certificado expedido por un país extranjero que certifique la contratación de personas con discapacidad en dicho país pueda ser utilizado en el territorio colombiano.

- (iii) Se podría, con esta certificación, ¿homologarse o avalarse la información de la Dirección de Trabajo en Chile ante el Ministerio de Trabajo en Colombia?

Como se señaló no existe acuerdo de cooperación alguno con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el Gobierno de Chile para este fin en concreto. Se ratifica que el objetivo de las normas estudiadas es que la población colombiana con discapacidad sea la beneficiada de los procesos de contratación y sostenimiento del empleo.

- (iv) ¿Qué requiere el Ministerio de Trabajo en Colombia para validar la información de trabajadores en condición de discapacidad que se encuentran domiciliados en el extranjero y trabajan para una sociedad extranjera sin domicilio en Colombia?

No se puede validar para este caso en concreto la contratación de trabajadores extranjeros para la emisión del certificado.

1. En el caso de Chile, por ejemplo, la Dirección de Trabajo expide el siguiente certificado:

- (i) ¿Este documento sería suficiente para acreditar que la empresa extranjera tiene personas en condición de discapacidad vinculadas a su organización? En otras palabras ¿este documento podría hacer las veces de certificación del Ministerio de Trabajo?

Para efectos de los beneficios señalados en las Leyes anteriormente estudiadas, solo se podrá acreditar el certificado para tal fin expedido por el Ministerio del Trabajo de Colombia. Ningún otro documento suple este requisito legal.

- (ii) De ser negativa la respuesta a los anteriores interrogantes ¿qué debe hacerse para que la certificación anteriormente referida pueda surtir efectos en Colombia a efectos de acreditar el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 392 de 2018?

No existe ninguna actuación administrativa definida para que un certificado expedido por un país extranjero que certifique la contratación de personas con discapacidad en dicho país pueda ser utilizado en el territorio colombiano.

(iii) Se podría, con esta certificación, ¿homologarse o avalarse la información de la Dirección de Trabajo en Chile ante el Ministerio de Trabajo en Colombia?

Como se señaló no existe acuerdo de cooperación alguno con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el Gobierno de Chile para este fin en concreto. Se ratifica que el objetivo de las normas estudiadas es que la población colombiana con discapacidad sea la beneficiada de los procesos de contratación y sostenimiento del empleo.

(iv) ¿Qué requiere el Ministerio de Trabajo en Colombia para validar la información de trabajadores en condición de discapacidad que se encuentran domiciliados en el extranjero y trabajan para una sociedad extranjera sin domicilio en Colombia?

No se puede validar para este caso en concreto la contratación de trabajadores extranjeros para la emisión del certificado.

Cordialmente,

### **ALVARO ENRIQUE GONZALEZ GONZALEZ**

Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

#### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

E-mail - MS Teams: [agonzalezg@mintrabajo.gov.co](mailto:agonzalezg@mintrabajo.gov.co)

Calle 100 No. 13 – 21 Piso 3 C.P. 110221 Bogotá D.C. - Colombia

PBX: (57 1) 3779999 Ext. 12025

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

---

**De:** Yamile Diaz Duarte <[ydiaz@mintrabajo.gov.co](mailto:ydiaz@mintrabajo.gov.co)>

**Enviado:** lunes, 23 de noviembre de 2020 10:18

**Para:** Isis Andrea Muñoz Espinosa <[imunoz@mintrabajo.gov.co](mailto:imunoz@mintrabajo.gov.co)>

**Cc:** pastor\_013@hotmail.com <[pastor\\_013@hotmail.com](mailto:pastor_013@hotmail.com)>

**Asunto:** ASUNTO: Radicado No. 05EE202012030000072489 CERTIFICACIÓN TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Bogotá D.C.,

PARA: ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA DIRECTORADEINSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL E-mail: [imunoz@mintrabajo.gov.co](mailto:imunoz@mintrabajo.gov.co)

DE: COORDINADOR DE ATENCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL

ASUNTO: Radicado No. 05EE2020120300000072489 CERTIFICACIÓN TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Respetada doctora:

pastor\_013@hotmail.com

**NOTA DE CONFIDENCIALIDAD:** Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

**Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el medio ambiente pregúntese: "¿Necesito realmente una copia en papel?"**