



## INFORME GLOBAL CON LA EVALUACIÓN, POR CATEGORÍAS, DE LAS OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DE LOS CIUDADANOS Y GRUPOS DE INTERÉS

En virtud de lo establecido en el artículo 2.1.2.1.6. del Decreto 1081 de 2015, el Departamento Nacional de Planeación, expide el Informe Global con la evaluación, por categorías, de las observaciones y comentarios de los ciudadanos y grupos de interés, así:

Las observaciones y comentarios de los ciudadanos y grupo de interés se pueden clasificar por categorías de la siguiente manera:

### 1. Incentivo para la vinculación laboral de las personas en condiciones de discapacidad.

Las observaciones presentadas en relación con el artículo 1 del proyecto de decreto publicado en la página web del DNP, el cual incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.6 al Decreto 1082 de 2015, el cual señaló que:

**“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 estimular un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las Entidades Estatales deben otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a las empresas que en su planta de personal tengan trabajadores con discapacidad contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.” (Subrayado fuera del texto).

Están orientadas a manifestar que la forma de asignar el puntaje adicional en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para estimular un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, no es suficiente con que las Entidades Estatales otorguen el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a las empresas que en su planta de personal tengan trabajadores con discapacidad contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, pues no genera incentivo para que se vinculen trabajadores en condiciones de discapacidad.

Los observantes presentan fórmulas de asignación del puntaje en la cuales proponen que la asignación del puntaje se realice teniendo en cuenta el número de trabajadores en condiciones de discapacidad vinculados a la empresa y/o por el tamaño de la empresa (pequeña, mediana o gran empresa).

Solicitan además que se garantice la estabilidad y permanencia de los trabajadores con discapacidad, observan que los mismo debería estar contratados por lo menos 6 meses de antes de presentar la oferta, esto ayudaría a impulsar programas de inclusión laboral con buenas prácticas para las empresas que licitan.



**Respuesta:** Una vez analizadas las observaciones presentadas se consideró pertinente modificar la forma de asignar ese 1% del total de los puntos, de una licitación o concurso de méritos, de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación respecto de su nómina. Aplicando los siguientes puntajes de manera escalonada:

Porcentaje de trabajadores con discapacidad sobre el total de la nómina	Puntuación otorgada (1% del total de los puntos)
Menor a 1	0%
De 1 a 2	0.5%
Mayor a 2	1%

Es importante precisar que el criterio de vinculación laboral a personas con discapacidad, no puede convertirse en un factor que determine la propuesta ganadora en los procesos de selección, por cuanto las disposiciones contenidas en la Ley 1618 de 2013 referidas al Sistema de Compra Pública, deben ser armonizada con las normas que rigen dicho sistema, en particular con lo establecido en el artículo 5 de la ley 1150 que establece el principio de selección objetiva en los siguientes términos: *“Es objetiva la selección en la cual la escogencia se haga al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva. En consecuencia, los factores de escogencia y calificación que establezcan las entidades en los pliegos de condiciones o sus equivalentes, tendrán en cuenta los siguientes criterios (...).”*(subrayas fuera del texto).

Para estimular la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, se incluyó en el proyecto de decreto que, para acceder a este puntaje adicional, se debe acreditar que los trabajadores con discapacidad deben contar con una antigüedad mínima de seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre del proceso de selección.

## **2. Exigencia para la participación de proponentes en formas asociativas.**

El artículo 1 del proyecto de decreto el cual incluye el Artículo 2.2.1.2.4.2.6 al Decreto 1082 de 2015, en su inciso segundo, se ajustó para disponer que:

“Si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura y solamente uno de sus integrantes acredita trabajadores con discapacidad, para efectos del puntaje al que se refiere el presente artículo, dicho integrante debe aportar mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia acreditada por el proponente”



Los observantes manifiestan que incluir para efectos del puntaje adicional cuando la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura y solamente uno de sus integrantes acredita trabajadores con discapacidad debe aportar mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia acreditada por el proponente, se está violando la naturaleza jurídica de las personas plurales, pues usan la figura asociativa para unir esfuerzos. Proponen cambiar el porcentaje al 25% de la experiencia mínima habilitante lo cual genera mayor transparencia y no da lugar a malas interpretaciones.

Consideran que el 40% es muy alto carece de justificación y debida motivación, y afecta el principio de selección objetiva toda vez que se convertirá en un factor determinante para la adjudicación de los procesos de selección.

Adicionalmente la posibilidad que tienen las sociedades de menos de tres (3) años de inscribir como propia la experiencia de sus socios puede ser aprovechado de manera oportunista para acreditar el 40% de experiencia. Señalan este mismo riesgo para el evento que la matriz de una sociedad transfiera su experiencia a las sucursales que tengan en Colombia.

**Respuesta:** No se atienden las observaciones presentadas por cuanto el literal e) del numeral 2 del artículo 2.2.1.1.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, establece que para efectos de inscribir por primera vez la experiencia en el Registro Único de Proponentes, la sociedad de menos de tres (3) años de constituida puede acreditar la experiencia de sus accionistas, socios o constituyentes. En ese orden de ideas, no es viable restringir esta posibilidad para efectos de la obtención de del puntaje adicional propuesto por el proyecto de decreto, pues no existe ninguna justificación para crear una regla especial de acreditación de experiencia para este tema, más cuando el objeto de la acreditación del 40% de la experiencia aportada busca garantizar que la participación del proponente que certifique la contratación de trabajadores con discapacidad no tenga como único objetivo la obtención del puntaje adicional, sino que por el contrario su participación sea indispensable para la ejecución del contrato por la experiencia que tiene en relación con el mismo. Esta regla contenida en el proyecto de decreto, no cambia la forma en la cual se debe acreditar la experiencia, la cual se rige por la normativa del Sistema de Compra Pública.

### 3. El incentivo de la Ley 361 de 1997- Criterio de desempate

Los observantes manifiestan que la forma de asignar el puntaje adicional en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos otorgando el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, conlleva a que desaparezca el incentivo establecido en la Ley 361 de 1997<sup>1</sup> para los proponentes que acrediten que el 10% de sus empleados son trabajadores en condiciones de discapacidad.

---

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 24.** *Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas <en situación de discapacidad><sup>12</sup> 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; (...)*



**Respuesta:** El puntaje adicional reglamentado en el proyecto de decreto y el criterio de desempate establecido en el literal a del artículo 24 de la Ley 361 de 1997, reglamentado en el numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, son dos incentivos diferentes y no se excluyen entre sí.

El 1% del total de los puntos de una licitación o concurso de méritos, de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación, es aplicable al momento de calificar la oferta, en cambio el consagrado en el numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.2.9, solo es aplicable en caso de empate entre las ofertas en cualquier tipo de procesos de selección y solo serán acreedores del mismo quienes acrediten que el 10% de sus empleados son personas con discapacidad.

#### **4. Exigencia durante la ejecución del contrato**

Las observaciones presentadas en relación con el artículo 2 del proyecto de decreto el cual incluye el Artículo 2.2.1.2.4.2.7 al Decreto 1082 de 2015, el cual señala que:

**“Artículo 2.2.1.2.4.2.7. Exigencia durante la ejecución del contrato.** Las Entidades Estatales deben verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su nómina el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar al puntaje adicional de la oferta.

Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de Trabajo y la Entidad contratante verificará la vigencia de dicha certificación (...)  
(subrayado fuera de texto)

Están relacionadas con que la responsabilidad de verificar la permanencia laboral no debe ser únicamente del Ministerio de Trabajo, sino también de la entidad contratante, debe hacerse un seguimiento mensual. Adicionalmente se sugiere que el personal vinculado tenga un nivel profesional ya sea profesional, técnico o tecnólogo.

De igual manera manifiestan que si hay desvinculación de trabajadores en condiciones de discapacidad en cuanto tiempo debería ocuparse el cargo nuevamente.

**Respuesta:** Con la normativa a expedir se busca garantizar la continuidad de los trabajadores con discapacidad, por lo tanto se considera como causal de incumplimiento del contrato disminuir el porcentaje de trabajadores con discapacidad acreditado en la etapa precontractual, sin embargo para la declaratoria de incumplimiento deberá obedecer a un proceso en el cual se debe demostrar que dicha circunstancia ocurrió y dicho proceso debe estar basado en el derecho fundamental al debido proceso.

Se consagra en el proyecto de decreto que el contratista deberá entregar al supervisor y/o interventor del contrato, cuando este lo requiera, durante el término de vigencia del mismo, la documentación que demuestre que ha mantenido el porcentaje de trabajadores con discapacidad, acreditado en la etapa



precontractual, por tanto, queda como responsabilidad del supervisor y/o interventor del contrato verificar que se cumpla dicha condición.

## 5. Censo de personas en condiciones de discapacidad

Solicitan se elabore con base en estudios previos y socializados que contemplen un censo de las personas en condición de discapacidad, a efectos de determinar su ubicación, caracterización técnica o profesional, con el fin de revisar cómo puede garantizarse la inclusión de dichas personas en el mercado laboral de empleadores con interés en la contratación pública, asegurando, de igual manera, los principios de la contratación pública establecidos en la ley.

**Respuesta:** Actualmente se está trabajando para incluir en el Censo de Población realizado por el DANE las preguntas pertinentes para caracterizar a las personas con discapacidad. La inclusión de las preguntas personas con discapacidad, en el censo del DANE, servirán para formular políticas, así como orientar y promover planes, programas, estudios técnicos y proyectos de inversión en el tema de discapacidad. Estos documentos de política deben dirigir acciones del Gobierno hacia la articulación y coordinación de políticas públicas de personas con discapacidad, con una visión de estado a largo plazo.

## 6. Vigencia de proyecto de decreto

Proponen una modificación al régimen de transición establecido en el artículo 2 del proyecto de decreto, pues consideramos que debe fijar un término más prolongado para la entrada en vigencia.

**Respuesta:** Frente al régimen de transición, se tuvo en cuenta que en promedio un proceso de licitación demora entre 3 y 4 meses para ser adjudicado, por lo tanto la entrada en vigencia del proyecto responde a este tiempo, con el fin que la normativa sea conocida y se aplicable por las entidades estatales en nuevos procesos contractuales que sean aperturados.

## 7. Otras observaciones

Manifiestan que el sistema que pretende reglamentar el decreto omite la identificación de los efectos de los ataques con ácido o sustancias similares como un tipo de discapacidad y de protección especial.

**Respuesta:** Estos aspectos no se encuentran contemplados en los numerales 1, 7 y 8 de la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación.