

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA												
Alcibiades Serrato Presidente Asociación Colombiana de Personas con Discapacidad Física "ACOPEDIFI"	Observación General	La presente es con el fin de que me puedan allegar el borrador del decreto de reglamentación de la Ley 1618 de 2013	DNP: Remitió texto del proyecto oportunamente .												
Yanith E CLD de localidad Rafael Uribe	Observación General	Propongo q el estado nos dé una pensión justa que cubra toda nuestra necesidad como arriendo, servicios y alimentación, vestuario, salud y otros gastos.	Este aspecto no se encuentra contemplado en la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación												
Participó Andres Mauricio Giraldo, persona ciega, Gestor de inclusión laboral CEM - CENTRO DE EMPLEO COMFANDI.	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Que por lo menos con 6 meses de anticipación las PCD estén contratadas, esto ayudaría a impulsar programas de inclusión laboral con buenas prácticas para las empresas que licitan.	Se acoge la observación y dicha previsión se recoge en el proyecto de decreto.												
NIDIAN FELISA ROLDÁN PIÑEROS	Observación General	Realizar mesas de trabajo con órganos expertos en el tema como el Consejo Nacional de Discapacidad para que el proyecto del decreto sea 100% efectivo.	En varias sesiones del Consejo Nacional de Discapacidad se ha puesto en la mesa el tema de la reglamentación de la ley 1618. Se recibió retroalimentación de parte de los participantes en el GES (Grupo de Enlace Sectorial) al respecto de la propuesta presentada por el DNP para la reglamentación												
NIDIAN FELISA ROLDÁN PIÑEROS	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Se incluya formula anterior, que se garantice la inclusi, o se tenga en cuenta la siguiente tabla: <table border="1" data-bbox="709 639 1276 802"> <thead> <tr> <th>CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS POR EMPRESA</th> <th>PUNTAJE ADICIONAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 A 1</td> <td>1 PUNTO</td> </tr> <tr> <td>1 A 3</td> <td>3 PUNTOS</td> </tr> <tr> <td>3 A 5</td> <td>5 PUNTOS</td> </tr> <tr> <td>5 A 7</td> <td>7 PUNTOS</td> </tr> <tr> <td>7 A 10</td> <td>10 PUNTOS</td> </tr> </tbody> </table>	CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS POR EMPRESA	PUNTAJE ADICIONAL	0 A 1	1 PUNTO	1 A 3	3 PUNTOS	3 A 5	5 PUNTOS	5 A 7	7 PUNTOS	7 A 10	10 PUNTOS	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 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.
CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS POR EMPRESA	PUNTAJE ADICIONAL														
0 A 1	1 PUNTO														
1 A 3	3 PUNTOS														
3 A 5	5 PUNTOS														
5 A 7	7 PUNTOS														
7 A 10	10 PUNTOS														
NIDIAN FELISA ROLDÁN PIÑEROS	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	Incluir antigüedad del trabajador, para generar estabilidad, de igual manera que no únicamente sea para ganarse los puntos, debe permanecer en la empresa	Se acoge la observación y dicha previsión se recoge en el proyecto de decreto.												
• Pacto de Productividad • María del Pilar Trespalacios H.	Observación General	No se aplicaría normas relacionadas con factores de desempate, con esta nueva reglamentación .	En materia de desempate se continua aplicando lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, el cual no sufre modificaciones.												
• Pacto de Productividad • María del Pilar Trespalacios H. • Gestora SIG Proyecto 1113 - "Por una ciudad incluyente y sin barreras"	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	¿Qué pasa con las personas con discapacidad que son vinculadas inicialmente dentro de la propuesta, se encuentran laborando, pero por alguna situación ajena a la entidad, no puede o no quiere seguir vinculado? ¿En cuánto tiempo se debe cubrir el cargo? ¿Cuál sería el procedimiento para suplir el cargo?	La exigencia de permanencia de personas con discapacidad vinculadas se refiere al porcentaje acreditado, el cual debe mantenerse durante la ejecución del contrato, y el contratista deberá acreditar dicha circunstancia al supervisor y/o interventor del contrato cuando le sea requerida.												
JENNIFER LILIANA PEÑA BERMÚDEZ	Observación General	En esta versión no se incluye el ámbito de aplicación, sugerimos se incluya.	El proyecto de decreto contempla que la reglamentación es aplicable a los procesos de licitación pública y concursos de méritos, en consonancia con lo indicado en la Ley 1618 de 2013.												
JENNIFER LILIANA PEÑA BERMÚDEZ	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Se mantenga formula anterior, o se generen mecanismos de inclusión. Manifiesta acuerdo con al 40% de experiencia para los consorcios y/o U.T.	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 1% del total de los puntos de una licitación de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación.												
JENNIFER LILIANA PEÑA BERMÚDEZ	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	La responsabilidad de la permanencia laboral no debe ser únicamente del Min Trabajo, sino también de la Entidad contratante, debe hacerse un seguimiento mensual. Que la PCD vinculadas tengan un nivel de formación, ya se profesional, técnico o tecnólogo.	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 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.												
Jennifer Canaverl Guzman	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	1. la resolución solamente para Funcionarios? ¿no Contratistas? 2. si la persona con discapacidad cumple el certificado de discapacidad por el trabajo en la entidad pública, que pasaría si no renueva el contrato? (prestaciones de servicios o contratistas) 3. ¿Si la persona con discapacidad llevaría 5 años de prestaciones de servicio en la misma entidad pública, no habrá contrato nuevo para continuar el trabajo que pasaría? 4. Si la persona con discapacidad siempre cumple sus responsabilidades y funciones del trabajo y tiene alto rendimiento, pero el jefe no quiere el trabajo para la persona con discapacidad que haría?	El proyecto de decreto contempla beneficios a las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales o promesas de sociedad futura, que demuestren que tienen vinculados en su nómina personas con discapacidad, con una antigüedad mínima de seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre del proceso de selección, por lo tanto el beneficio no es aplicable si las personas con discapacidad se encuentran vinculadas por contratos de prestación de servicios.												

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA
Alcibiades Serrato Presidente Asociación Colombiana de Personas con Discapacidad Física "ACOPEDIF"	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	¿cuántos trabajadores con discapacidad? ¿solo uno? ¿cómo se certifica la discapacidad? ¿qué porcentaje de discapacidad? ¿cómo certificar que están en su planta de personal? ¿bajo qué modalidad de contrato deben estar contratados? podría estar distribuido el porcentaje, por ejemplo, el que acredite 10 personas con discapacidad se ganara un punto, el que acredite 20 se ganara 2 puntos y así sucesivamente hasta 5 puntos 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. ESTE REQUISITO VIOLA LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS PERSONAS PLURALES, TENIENDO EN CUENTA QUE UTILIZAN DICHA FIGURA ASOCIATIVA PARA aunar esfuerzos, más bien debería decirse que en caso de ofertas de personas plurales el puntaje se obtendrá si cada persona que conforma esa pluralidad tiene contratada personas con discapacidad y anotar el número de personas requerido.	para ser acreedor del puntaje adicional deberán acreditar una vinculación a la nómina de personas con discapacidad superior al 1%, y el otorgamiento de puntos se realizará de manera proporcional al porcentaje acreditado. El objeto de la acreditación del 40% de la experiencia aportada tiene como objetivo garantizar que la participación del proponente que acredite 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 participación del contrato, por la experiencia que tiene en relación con el mismo.
Rafael Pardo Abello Director Ejecutivo ARCANGELES Fundación	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	esta norma no aclara cuál es el número de trabajadores con discapacidad que los oferentes deben acreditar para acceder a este beneficio, Si no se llena esta laguna el Decreto Reglamentario no generaría ningún efecto práctico. Consideramos que debe entenderse que dicha prerrogativa se debe hacer exigible cuando el oferente acredite la vinculación de dos o más personas con discapacidad, pues la Ley Estatutaria está redactada en plural	Para ser acreedor del puntaje adicional deberán acreditar una vinculación a la nómina de personas con discapacidad superior al 1%, y el otorgamiento de puntos se realizará de manera proporcional al porcentaje acreditado.
Rafael Pardo Abello Director Ejecutivo ARCANGELES Fundación	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	Esta reglamentación también es de imposible aplicación pues, a la fecha, no existe ninguna ley o decreto que le imponga al Ministerio del Trabajo la labor de certificar "la vinculación de las personas con discapacidad". Actualmente no existe en Colombia ninguna autoridad administrativa que se encargue de hacer el registro o certificación de la población con discapacidad, así como tampoco hay un registro o certificado de su condición laboral Para acreditar la condición de discapacidad de los trabajadores, sugerimos que se aplique la regla general establecida en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 consistente en que los trabajadores aparezcan calificados como tal en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado Por lo anterior, sugerimos que se modifique esta norma indicando que la reducción del número de trabajadores con discapacidad presentado para obtener el puntaje será causal de incumplimiento, salvo que el Contratista demuestre que el despido o retiro de esos trabajadores obedeció a (i) renuncia voluntaria o (ii) justa causa debidamente autorizada por el inspector del Trabajo.	El Ministerio de Trabajo tiene la función de emitir el certificado que acredite cuantas personas con discapacidad se encuentran vinculados laboralmente con la persona natural o jurídica. Con la normativa a expedir se busca lograr incentivar la vinculación laboral de las personas con discapacidad, es obligación de los proponentes que resultaron adjudicatarios mantener en su nómina el porcentaje de trabajadores con discapacidad que dio lugar al puntaje adicional de la oferta.
Carlos Adolfo Sánchez Presidente FECODIF Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	En el caso del puntaje se cambia la frase "del total de los puntos establecidos" por "puntaje máximo establecido" con lo que se da mayor precisión y se evitan malos entendidos. En el segundo párrafo se debe de cambiar "el 40 % de la experiencia acreditada por el proponente" por "el 25% de la experiencia mínima habilitante establecida en el pliego de condiciones por la entidad" que es la frase que actualmente está establecida, que da mayor transparencia y no permite que se preste a malas interpretaciones.	No se acogen las observaciones y se mantiene la redacción del decreto.
Alexander Meza Coordinador de asesorías (AD HONOREM) de la Red Centro oriental de PCD Integrante del Movimiento Social de discapacidad Colombia (MOSODIC)	Observación General	Para el Ministerio de Hacienda y Planeación Nacional con este Proyecto de Decreto ya NO SERA ITEM de desempate tener PCD contratadas como lo establecen cuatro normas. SINO QUE AHORA será un punto por ciento más dentro de los pliegos de condiciones a las empresas. El literal (a) del artículo 24 de la ley 361 de 1997 junto con la Sentencia T 684 A del 2011 establecen que en caso de empate de compañías en LICITACIONES públicas GANA quien tenga contratada en su planta de personal como mínimo el 10 por ciento de PCD. (Anexo como archivo adjunto la Sentencia T 684 A del 2011).	En materia de desempate se continua aplicando lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, el cual no sufre modificaciones.
Alexander Meza Coordinador de asesorías (AD HONOREM) de la Red Centro oriental de PCD Integrante del Movimiento Social de discapacidad Colombia (MOSODIC)	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Como consecuencia lógica de lo anterior se violará el derecho al trabajo de las PCD de Colombia ya que las empresas que participan en licitaciones públicas no contratarían ni vincularían PCD en sus empresas ya que no sería incentivo hacerlo; porque de manera indirecta SE ELIMINA el beneficio de que en caso de empate en licitaciones públicas gana la empresa que tenga contratado con discapacidad.	En materia de desempate se continua aplicando lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, el cual no sufre modificaciones.

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA
GOMEZ PINZON ZULETA	Observación General	Tal como lo ha reiterado en diferentes ocasiones la misma Natalia Ponce De León y la Fundación, encontramos que el sistema que pretende reglamentar el Decreto a nuestra consideración <u>omite de manera importante</u> la identificación de los efectos de los ataques con ácido o sustancias similares como <u>un tipo de discapacidad</u> y de <u>protección especial</u> . Lo anterior, de acuerdo a que en otras participaciones a debatir proyectos de Decretos relacionados con la discapacidad, encontramos una total ausencia de previsiones especiales para ésta población. Se debe <u>articular el sistema de discapacidad</u> .	Este aspecto no se encuentra contemplado en la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación.
Catalina Salazar Troconis Directora RECA	Observación General	Se considera de gran importancia aprovechar este decreto para modificar y hacer una revisión al numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.2. "Factores de desempate" del Decreto 1082 de 2015. Teniendo en cuenta la magnitud de las empresas (por ejemplo, las de infraestructura) y el gran número de trabajadores dentro de estas, el porcentaje mencionado (10%) se hace demasiado alto. Con miras a incentivar a los empleadores a contratar personas con discapacidad, es de gran importancia disminuir este porcentaje. Así mismo, es relevante mencionar en el Decreto (y no sólo en los Pliegos de Condiciones de cada proceso de contratación) que el porcentaje de empleados con discapacidad deberá mantenerse a lo largo del contrato, sin que sea necesario acreditar una antigüedad específica (en los mismos términos en los que se especifica abajo).	En materia de desempate se continua aplicando lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, el cual no sufre modificaciones. El proyecto de decreto contempla la obligación de mantener el porcentaje de empleados con discapacidad durante la ejecución del contrato, circunstancia que deberá acreditar el contratista ante el supervisor del contrato.
Catalina Salazar Troconis Directora RECA	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Buen aporte que no exista un número específico o porcentaje cortante de trabajadores con discapacidad. Disminuir este porcentaje representa más incentivos para más empleadores de contratar personas con discapacidad pues, independiente de la "poca" participación del integrante que acredite la nómina de trabajadores (favoreciendo así al Estado), Sí se favorece directamente a las personas con discapacidad (que es el objetivo del Decreto). Si bien en un consorcio o unión temporal no todas las partes tienen la misma experiencia y, por ende, no todas las partes tienen un porcentaje de participación equitativo, esto en ningún momento significa que el integrante que cuente con la nómina de discapacidad pero que participe en menor porcentaje dentro del consorcio, realice menos trabajo o tenga menos valor como parte de la sociedad. Por ejemplo, los consorcios en temas de infraestructura que se presentan con firmas de abogados (o con consultoras, empresas financieras, entre otras...) cuyo porcentaje de participación es más bajo comparado con los demás pero cuya nómina cumple con personas con discapacidad, deben ser tenidos en cuenta como integrantes que cumplen con este requisito.	El objeto de la acreditación del 40% de la experiencia aportada tiene como objetivo garantizar que la participación del proponente que acredite 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 participación del contrato, por la experiencia que tiene en relación con el mismo.
Catalina Salazar Troconis Directora RECA	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	Buen aporte que se tenga que mantener la nómina de NÚMERO y no la nómina con las mismas personas con las que se ganó la oferta. Esto en tanto flexibiliza los derechos de los empleadores, más teniendo en cuenta que los contratos estatales pueden durar años en ejecutarse por completo. De acuerdo, pero esto debe estar matizado. Las multas por incumplimiento en los contratos estatales resultan extremadamente gravosas para los contratistas. Este párrafo, como está redactado originalmente, espantaría a cualquier empleador de personas con discapacidad de acreditar el requisito de nómina de discapacidad.	Se busca con esta disposición garantizar la continuidad de los trabajadores con discapacidad, por lo tanto se considera como incumplimiento del contrato disminuir el porcentaje de trabajadores con discapacidad, sin embargo para realizar la declaratoria de incumplimiento se deberá adelantar un proceso que demuestre que dicha circunstancia ocurrió y en el mismo deberá observarse el derecho fundamental al debido proceso.
Catalina Salazar Troconis Directora RECA	Artículo 2.2.1.2.4.2.8. Sistema de preferencias	El criterio de desempate es una cosa y el puntaje adicional es otra. El puntaje adicional ayudará a los contratistas a sumar puntos independiente de si entran o no a desempate (aquí no se requiere un porcentaje específico de nómina). El criterio de desempate sólo aplicará cuando dos contratistas queden con un mismo puntaje en etapa final (aquí sí se requiere un porcentaje específico). En este sentido, pueden aplicarse ambos beneficios a los Contratistas. Uno para sumar más puntaje y otro para desempatar. Así pues, es un doble beneficio para los empleadores que contraten personas con discapacidad y, así mismo, un doble beneficio para las personas con discapacidad. Esto representa más oportunidades en materia laboral para las personas con discapacidad. Debe aclararse esto.	Son dos beneficios diferentes que se aplican en momentos distintos, el 1% del total de los puntos de una licitación 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 del Decreto 1082 de 2015, 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.

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA
Ricardo Ernesto Villa Sánchez Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo MIN TRABAJO	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	El articulado que se somete a consideración, no cumple con el propósito de estimular la vinculación laboral de las personas con discapacidad- PcD. Su aplicación daría lugar a que todas las empresas proponentes que tengan uno o más trabajadores con discapacidad contratados, recibirían el mismo puntaje adicional sin que criterios como la proporcionalidad del total de PcD vinculadas a una empresa fuese el criterio de ponderación del puntaje. Reconociendo la existencia de proponentes que cuentan con una capacidad instalada de contratación mayor a otros, que les permite contratar a un mayor número de personas con discapacidad, puedan todos estos proponentes en igualdad de condiciones competir para obtener un punto adicional justamente por tener el mayor número de PcD contratada. Pero que otros proponentes con una capacidad instalada más pequeña también puedan competir en términos de proporcionalidad del porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados.	Se reconsidera la fórmula propuesta y es modificada contemplando la asignación de un 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.
FONDAZIONE POSSO	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	No se evidencia la inclusión de PCD Se podría generar un cambio sustancial a la Ley 361 de 1997	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, que por lo tanto no son excluyentes. , el 1% del total de los puntos de una licitación 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.
FONDAZIONE POSSO	Artículo 2.2.1.2.4.2.7 Exigencia durante la ejecución del contrato.	El certificado que expide el Ministerio de Trabajo es en virtud de la Ley 361 de 1997, y con la presente regulación cambiaría sustancialmente del 10% al 1%	El certificado del Ministerio de trabajo sólo certifica lo que sea acreditado ante dicha entidad, por lo tanto no debería existir un cambio en el mencionado certificado.
Alejandra C. León Rodríguez Directora Programa Pacto de Productividad	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	No implementa un sistema de preferencias a favor de los empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. No estable una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores. Sugerimos para el puntaje adicional, que en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, se otorgue un 2% a las empresas que acrediten el 10% de trabajadores con discapacidad en su nómina; y un porcentaje adicional, por cada 5 trabajadores con discapacidad contratados de más, por encima del cumplimiento de su 10%. Sugerimos que se establezca mínimo 5% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones de dichos procesos, a este tipo de proponentes.	El incentivo para quienes vinculen a un 10% de su nómina de empleados a personas con discapacidad se encuentra regulado en el numeral 4 del artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015. El proyecto de decreto contempla la asignación de un 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. Se considera que la asignación de hasta un 1% del total de los puntos a otorgar en el respectivo proceso de selección, cumple con la finalidad de la Ley 1618 de 2013, esto es incentivar la vinculación laboral de las personas con discapacidad, por cuanto de acuerdo con un análisis sobre la base de datos del SECOPI I en el año 2016, en donde hubo 3222 licitaciones públicas que superan los 2.000 millones, se determinó una muestra de 92 (con un nivel de confianza del 90% y un margen de error de 8%) a los cuales se les revisó la diferencia en puntaje entre la oferta ganadora y la segunda en puntaje. Como resultado del análisis se encontró que en promedio la diferencia entre el primero y el segundo es del 5,05% lo cual implica que el 1% del total de los puntos corresponde a un 20% de posibilidades adicionales por parte de quien cumpla los requisitos exigidos en el decreto a ser adjudicatario de un contrato.
Rodrigo Ayerbe Muñoz AYERBE ABOGADOS	Observación General	Proponemos extender el mismo beneficio a quienes contraten trabajadores mayores de 65 años. La población de Colombia se está haciendo vieja y debe aprovecharse la experiencia de estas personas, algunas muy productivas todavía.	Este aspecto no se encuentra contemplado en la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación
Aurora Ortégón Fundación para la Educación Especializada	Observación General	Al aprobarse esta nueva versión del proyecto de decreto tal como está; para el Ministerio de Hacienda ya no será ítem de desempate tener personas con discapacidad contratadas como lo establecen cuatro normas. sino que ahora será un punto más al interior de los pliegos de condiciones a las empresas. Las cuatro (4) normas que ya no aplicarían si se aprueba el proyecto de decreto serían: El literal (a) del artículo 24 de la ley 361 de 1997 junto con la Sentencia T 684 A del 2011 establecen que en caso de empate de compañías en licitaciones públicas, gana quien tenga contratada en su planta de personal como mínimo el 10 por ciento de personas con discapacidad. Posteriormente la Circular número 13 del 2012 del Mintrabajo también estableció que en un empate en una licitación pública gana quien tenga contratado como mínimo el 10 por ciento de su planta laboral con personas con discapacidad. El Decreto 1082 de 2015 en su artículo original llamado "Factores de desempate" establecía como cuarto ítem de desempate que quien tuviera el 10 por ciento de personas con discapacidad. contratadas ganaba la licitación este artículo es el 2.2.1.1. 2.2.9 de la subsección 2 de la sección 2.	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, que por lo tanto no son excluyentes. , 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.

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA												
John Jairo Calderón Calderón	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	<p>En el marco de la igualdad y la inclusión de PCD se considera que el mayor puntaje debe estar atado al mayor número de trabajadores discapacitados, por encima del mínimo legal, y no a porcentajes que resultan relativos pues se sujetan a la nómina de cada compañía</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>No. de trabajadores en planta</th> <th>No. de trabajadores en condición de discapacidad</th> <th>Porcentaje total de trabajadores en condición de discapacidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Empresa A</td> <td>100</td> <td>5</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Empresa B</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>b) El inciso segundo establece un porcentaje de participación del 40% para el integrante de la figura asociativa que pretenda acreditar la condición de discapacidad como factor de puntuación. Se considera que dicho porcentaje no encuentra fundamento alguno evidente dentro de la política de inclusión, y por el contrario sí desestimula la participación de empresas en nuevos sectores de la contratación o en sectores económicamente más grandes. En ese sentido, la medida genera restricciones al principio de pluralidad de oferentes, por un lado, y contradicen la esencia misma de las figuras asociativas. En consecuencia se solicita mantener el porcentaje del 25% establecido en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015.</p>		No. de trabajadores en planta	No. de trabajadores en condición de discapacidad	Porcentaje total de trabajadores en condición de discapacidad	Empresa A	100	5	5%	Empresa B	5	5	100%	<p>Se reconsidera la fórmula propuesta y es modificada contemplando la asignación de un 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. El objeto de la acreditación del 40% de la experiencia aportada tiene como objetivo garantizar que la participación del proponente que acredite 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 participación del contrato, por la experiencia que tiene en relación con el mismo.</p>
	No. de trabajadores en planta	No. de trabajadores en condición de discapacidad	Porcentaje total de trabajadores en condición de discapacidad												
Empresa A	100	5	5%												
Empresa B	5	5	100%												
Anita Cristina Yandun Reina Contratista Oficina de Promoción Social Ministerio de Salud y Protección Social	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	<p>Debe precisarse en el proyecto de decreto que para que el Ministerio de Trabajo emita un documento donde se acredite el número de trabajadores con Discapacidad que tiene una empresa, deberá verificar previamente que cada una de estas personas presenten una discapacidad certificada en los términos que establece el Ministerio de Salud y Protección Social. Teniendo en cuenta que el artículo 81 de la Ley 1753 del 2015 establece que el "Ministerio de Salud y de Protección Social - MSPS implementará la Certificación de Discapacidad como medio para la inclusión y redireccionamiento a la oferta programática institucional". Para tal fin el MSPS, se encuentra en proceso de expedición del acto administrativo por el cual se establece la organización y operación del registro de discapacidad como mecanismo para certificar, localizar y caracterizar a las personas con discapacidad.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo ha realizado un acompañamiento permanente a la construcción del proyecto de decreto, por tanto al interior de dicha entidad realizarán los ajustes que amerite la expedición de la normativa.</p>												
JACQUELINE HERNANDEZ LEGUIZAMON CONSEJERA DISTRITAL DE DISCAPACIDAD LIMITACION MULTIPLE	Observación General	<p>Si bien es cierto que la población con discapacidad requiere de mayor oportunidad laboral, están dejando por fuera a las personas que tienen un tipo de discapacidad múltiple, severa, o cognitiva y mental. ellos dependen en su mayoría de un cuidador, asistente o familiar que apoyan sus labores cotidianas, yo sugiero que en el ajuste a esta reglamentación exista un capítulo o artículo especialmente para proteger los derechos en especial al trabajo a los cuidadores-as de personas con discapacidad, para que en los procesos de contratación también exista un porcentaje de cuidadores-as,</p>	<p>No existe una definición legal de los grupos a los cuales la Ley 1618 pretende extender los beneficios, por lo tanto no es posible reglamentar el otorgamiento de puntaje adicional a quienes vinculen laboralmente a los cuidadores de personas con discapacidad, corresponde al Ministerio de trabajo, en conjunto con el Ministerio de Salud determinar cómo se puede reglamentar dichas situaciones.</p>												
CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA	Observación General	<p>Ahora bien, respecto del proyecto de decreto en mención, reiteramos la necesidad de que 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. De igual manera, proponemos 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 de los efectos de este decreto.</p>	<p>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 de Pcd en el censo del DANE, servirá 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. Frente al régimen de transición, consideramos que la duración promedio de un proceso de licitación se encuentra entre 3 y 4 meses, por lo tanto la entrada en vigencia del proyecto se adecua tomando en consideración ese rango de tiempo, por tanto se considera el adecuado para que las entidades estatales y los proponentes conozcan el contenido de la normativa.</p>												

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA																									
CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	<p>Consideramos necesario resaltar que el porcentaje de experiencia exigido al integrante que acredite la vinculación de personas con discapacidad es muy alto y carece de justificación y debida motivación, por lo que puede llegar a afectar la validez del acto administrativo por expedir y el principio de selección objetiva, toda vez que se convertirá en un aspecto determinante para que las empresas resulten adjudicatarias en los procesos de contratación. Debería ser el veinticinco por ciento (25 %). Este porcentaje garantiza un mayor equilibrio entre las empresas de distinto tamaño, al momento de la conformación de las estructuras plurales</p> <p>Resultado de gran importancia tener en cuenta que la experiencia que debe aportar el proponente plural que acredite la vinculación de personas con discapacidad a su empresa, debe ser la experiencia exigida en el pliego de condiciones y no la experiencia acreditada, pues en algunos casos, esta última puede superar mucho más del cien por ciento (100%) de la experiencia exigida. En este sentido, consideramos adecuado optar por la experiencia exigida en los pliegos de condiciones, pues este es el rango o parámetro objetivo que permite la creación de un escenario de evaluación de propuestas en términos de igualdad para los proponentes del proceso de selección</p>	El objeto de la acreditación del 40% de la experiencia aportada tiene como objetivo garantizar que la participación del proponente que acredite 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 participación del contrato, por la experiencia que tiene en relación con el mismo.																									
Grupo Posso S.A.S.	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	<p>No genera inclusión de PCD, realizamos las siguientes propuestas para que se vinculen más trabajadores</p> <p>Opción 1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO DE EMPRESA DE ACUERDO CON SU TAMAÑO</th> <th>NUMERO DE TRABAJADORES</th> <th>NUMERO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Microempresa</td> <td>1 A 10</td> <td>Mínimo 1</td> </tr> <tr> <td>Pequeña Empresa</td> <td>11 A 50</td> <td>Mínimo 5</td> </tr> <tr> <td>Mediana Empresa</td> <td>51 A 200</td> <td>Mínimo 20</td> </tr> <tr> <td>Grande Empresa</td> <td>MAYOR A 200</td> <td>Mínimo 25</td> </tr> </tbody> </table> <p>Opción 2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PORCENTAJE MINIMO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA</th> <th>PROPORCION DEL PUNTAJE ADICIONAL SOBRE EL PUNTAJE TOTAL CONFORME AL NUMERO DE Pcd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>20%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	TIPO DE EMPRESA DE ACUERDO CON SU TAMAÑO	NUMERO DE TRABAJADORES	NUMERO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA	Microempresa	1 A 10	Mínimo 1	Pequeña Empresa	11 A 50	Mínimo 5	Mediana Empresa	51 A 200	Mínimo 20	Grande Empresa	MAYOR A 200	Mínimo 25	PORCENTAJE MINIMO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA	PROPORCION DEL PUNTAJE ADICIONAL SOBRE EL PUNTAJE TOTAL CONFORME AL NUMERO DE Pcd	1%	1%	5%	2%	20%	3%	25%	4%	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 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.
TIPO DE EMPRESA DE ACUERDO CON SU TAMAÑO	NUMERO DE TRABAJADORES	NUMERO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA																										
Microempresa	1 A 10	Mínimo 1																										
Pequeña Empresa	11 A 50	Mínimo 5																										
Mediana Empresa	51 A 200	Mínimo 20																										
Grande Empresa	MAYOR A 200	Mínimo 25																										
PORCENTAJE MINIMO DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD INCLUIDAS DENTRO DE LA NOMINA	PROPORCION DEL PUNTAJE ADICIONAL SOBRE EL PUNTAJE TOTAL CONFORME AL NUMERO DE Pcd																											
1%	1%																											
5%	2%																											
20%	3%																											
25%	4%																											
NADIA VANEGAS COORDINACIÓN DISTRITAL ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA INCLUSION	Observación General	Se sugiere considerar en virtud de lo apuntado en el primer comentario como justificación, los mismos razonamientos para crear un artículo adicional en la transición, en donde se incentive a los empleadores incluyentes con cargo a la Nación, una estrategia de apoyo y acompañamiento para la efectividad, orientada hacia el Fortalecimiento a la Inclusión laboral.	El proyecto de decreto se encuentra delimitado en reglamentar los incentivos en materia de contratación pública para empleadores que vinculen personas con discapacidad.																									
NADIA VANEGAS COORDINACIÓN DISTRITAL ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA INCLUSION	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Pensando en la posibilidad dar mayor consistencia técnica el Incentivo que se otorguen en puntaje adicional en los pliegos de condiciones, (1%), se considera conveniente, que esta mayor proporción en la ponderación de ofertas tuviese sustento en la aplicación de una variación en fórmula aritmética, es decir, crear un factor variable que resulte de la diferencia entre los valores menores o iguales y los mayores valores del total de propuesta presentadas, de tal forma que fluctúe con relación a un mayor número de personas con discapacidad contratadas y cuyo producto resulte en un "rango" no superior al 0.5 en mayor puntaje, que en consecuencia podría estar entre el 0.75% y el 1.25 %, que sería aplicable en los casos en donde se presenten más de una oferta por parte de empresas incluyentes y/o quedesen empatadas en puntos.	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 1% del total de los puntos de una licitación de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación.																									
LUZ ARDILA RODRIGUEZ Representante por la población de Discapacidad Psicosocial/Mental	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	<p>Mi apreciación es que este artículo no cumple con su totalidad ya que las personas con discapacidad no son garantizadas los derechos para laborar, por este motivo identifico que para las tutoras tampoco se le ha enviado, por consiguiente deben identificar que no se lleva a cabo la empleabilidad por su perfil laboral, deberían añadir que el enfoque es reflejando garantía sobre su profesionalismo.</p> <p>a. Los gobiernos nacionales, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.</p> <p>Este artículo debería anexar que no pidan tanto requisito a la población de discapacidad, debería ser la documentación más fácil de conseguir y poder participar activamente.</p>	Este aspecto no se encuentra contemplado en la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación.																									

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA
Diego Andrés Pereira Velásquez Líder de Inclusión Ocupacional El Comité de Rehabilitación	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Las normas que ya no aplicarían si se aprueba el proyecto de decreto serían: El literal (a) del artículo 24 de la ley 361 de 1997 junto con la Sentencia T 684 A del 2011 establecen que, en caso de empate de compañías en licitaciones públicas, gana quien tenga contratada en su planta de personal como mínimo el 10 por ciento de personas con discapacidad. Posteriormente la Circular número 13 del 2012 del Mintrabajo también estableció que en un empate en una licitación pública gana quien tenga contratado como mínimo el 10 por ciento de su planta laboral con personas con discapacidad. El Decreto 1082 de 2015 en su artículo original llamado "Factores de desempate" establecía como cuarto ítem de desempate que quien tuviera el 10 por ciento de personas con discapacidad, contratadas ganaba la licitación este artículo es el 2.2.1.1. 2.2.9 de la subsección 2 de la sección 2.	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, que por lo tanto no son excluyentes. , el 1% del total de los puntos de una licitación 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.
SAMUEL VALENCIA Presidente - Representante Legal ASOCIACION COLOMBIANA DE SORDOCIEGOS SURCOE INGENIERO JORGE ENRIQUE MUÑOZ MORALES. PRESIDENTE CONALIVI. CONSEJERO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Propuesta que genere más inclusión a) Para las empresas que acrediten el 10% de trabajadores con discapacidad en su nómina, el puntaje adicional será del uno por ciento (1%); b) Para las empresas que acrediten el 20% de trabajadores con discapacidad en su nómina, el puntaje adicional será del dos por ciento (2%); c) Para las empresas que acrediten más del 20% de trabajadores con discapacidad en su nómina, el puntaje adicional será del tres por ciento (3%).	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 1% del total de los puntos de una licitación de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación.
INGENIERO JORGE ENRIQUE MUÑOZ MORALES. PRESIDENTE CONALIVI. CONSEJERO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	Observación General	Dado que la Ley 1618 pretende hacer un esguince al principio de la igualdad en la contratación estatal únicamente para fomentar que las personas con discapacidad encuentren un trabajo con el cual puedan dignamente sostener a sus familias, el texto de tal norma es claro en el sentido de que debe privilegiarse únicamente a quien realmente ofrezca puestos de trabajo a personas con discapacidad y por tal razón, en el numeral 7 del artículo 13, establece un mínimo del 10% de trabajadores con discapacidad incorporados en la nómina de la empresa, para que esta se haga merecedora del estímulo. El proyecto de decreto presentado por ustedes omite de plano ese mínimo del 10 por ciento de trabajadores con discapacidad	Se considera que la asignación de hasta un 1% del total de los puntos a otorgar en el respectivo proceso de selección, cumple con la finalidad de la Ley 1618 de 2013, esto es incentivar la vinculación laboral de las personas con discapacidad, por cuanto de acuerdo con un análisis sobre la base de datos del SECOP I en el año 2016, en donde hubo 3222 licitaciones públicas que superan los 2.000 millones, se determinó una muestra de 92 (con un nivel de confianza del 90% y un margen de error de 8%) a los cuales se les revisó la diferencia en puntaje entre la oferta ganadora y la segunda en puntaje. Como resultado del análisis se encontró que en promedio la diferencia entre el primero y el segundo es del 5,05% lo cual implica que el 1% del total de los puntos corresponde a un 20% de posibilidades adicionales por parte de quien cumpla los requisitos exigidos en el decreto a ser adjudicatario de un contrato.
INGENIERO JORGE ENRIQUE MUÑOZ MORALES. PRESIDENTE CONALIVI. CONSEJERO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	El proyecto de Decreto objeto de análisis viola la norma que pretende reglamentar, pues abiertamente desconoce el mandato expreso contenido en el artículo 13, numerales 1 y 7, ya que únicamente otorga puntaje adicional a las empresas que contratan personas con discapacidad. Las empresas constituidas por personas con discapacidad a las que alude el Artículo 13 de la Ley 1618, sencillamente son ignoradas. Al hacer deliberadamente esta exclusión, el borrador de decreto constituye un acto de discriminación negativa por motivo de discapacidad El espíritu de la Ley 1618 es incentivar que se le brinde el derecho al trabajo a las personas que por su discapacidad manifiesta (más del 50% de pérdida de la función específica) inicialmente son rechazadas por el mercado laboral. La tecnología especial muestra que esas personas con más del 50% de discapacidad, pueden desempeñar excelentemente las funciones de cualquier puesto de trabajo a pesar de que el mercado laboral inicialmente no consideraba apta a esa persona. Por ello, debe evitarse que tal privilegio se le otorgue a empresas que contraten únicamente a personas con un porcentaje reducido (menos del 50% de pérdida funcional).	Se considera que la asignación de hasta un 1% del total de los puntos a otorgar en el respectivo proceso de selección, cumple con la finalidad de la Ley 1618 de 2013, esto es incentivar la vinculación laboral de las personas con discapacidad, por cuanto de acuerdo con un análisis sobre la base de datos del SECOP I en el año 2016, en donde hubo 3222 licitaciones públicas que superan los 2.000 millones, se determinó una muestra de 92 (con un nivel de confianza del 90% y un margen de error de 8%) a los cuales se les revisó la diferencia en puntaje entre la oferta ganadora y la segunda en puntaje. Como resultado del análisis se encontró que en promedio la diferencia entre el primero y el segundo es del 5,05% lo cual implica que el 1% del total de los puntos corresponde a un 20% de posibilidades adicionales por parte de quien cumpla los requisitos exigidos en el decreto a ser adjudicatario de un contrato.
HERNÁN PERILLA PRIETO Consejero Nacional de Discapacidad Representante de las Organizaciones de Personas con Discapacidad Física. Pereira - Colombia	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Tengo una sugerencia al tema y es una situación que se me está presentando, y no he podido acceder a ese beneficio de Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad. ya que se otorga puntaje por los trabajadores con discapacidad que están contratados, PERO NO SE OTORGA APUNTAJE EN CASO DE QUE EL DUEÑO DE LA EMPRESA SEA UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD En mi caso tengo una empresa actuó como persona natural régimen común, poseo certificado de cámara de comercio y no tengo trabajadores con discapacidad a cargo actualmente , pero yo soy el representante legal, tengo discapacidad y soy trabajador de mi propia empresa, por que en varios contratos yo mismo realizo las actividades por lo tanto cumplo con el 100 % de persona con discapacidad, pero el Ministerio de trabajo me ha negado dicha certificación porque me solicitan el contrato de trabajo de la persona con discapacidad en este caso el mío, pero no se puede aportar porque yo mismo no me puedo realizar un contrato de trabajo .	Este aspecto no se encuentra contemplado en la Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación.

OBSERVANTE	TEMA	SINOPSIS DEL COMENTARIO	ACLARACION Y/O RESPUESTA
Presidente del Consejo Nacional de Discapacidad	Observación General	El numeral 1 de artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, señala que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores, el proyecto de decreto omite sin ninguna justificación la asignación de puntajes para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.	Este aspecto no se encuentra contemplado en los numerales 1, 7 y 8 de Ley 1618 de 2013, por lo tanto no será objeto de reglamentación.
Presidente del Consejo Nacional de Discapacidad	Artículo 2.2.1.2.4.2.6 Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	No se genera incentivo en la forma de asignar el puntaje adicional	El proyecto de decreto contempla la asignación de un 1% del total de los puntos de una licitación de manera proporcional al porcentaje de personas con discapacidad que se acredite su vinculación.