



OBSERVACIONES

Proyectede decreto **“Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”**

Nº	FECHA	OBSERVANTE	Observación General	Artículo 2.2.1.2.4.2.6. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.	Artículo 2.2.1.2.4.2.7. Exigencia durante la ejecución del contrato.	Artículo 2.2.1.2.4.2.8. Sistema de preferencias
1.	2017-04-16	Alcibíades Serrato Presidente Asociación Colombiana de Personas con Discapacidad Física "ACOPEDIFI"	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			
2.	2017-04-16	Yanith E CLD de localidad Rafael Uribe	Propongo q el estado nos dé una pensión justa que cubra toda nuestra necesidad como arriendo, servicios y alimentación, vestuario, salud y otros gastos.			
3.	2017-04-19	Participó Andres Mauricio Giraldo, persona ciega, Gestor de inclusión laboral CEM - CENTRO DE EMPLEO COMFANDI.		QUE POR LO MENOS CON 6 MESES DE ANTICIPACIÓN LAS PCD ESTÉN CONTRATADAS, ESTO AYUDARÍA A IMPULSAR PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL CON BUENAS PRACTICAS PARA LAS EMPRESAS QUE LICITAN		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

4.	2017-04-19	NIDIAN FELISA ROLDÁN PIÑEROS	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	<p>Se incluya fórmula anterior, que se garantice la inclusión, o se tenga en cuenta la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="1104 630 1607 857"> <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	Incluir antigüedad del trabajador, para generar estabilidad, de igual manera que no únicamente sea para ganarse los puntos, debe permanecer en la empresa	
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																	
5.	2017-04-19	<ul style="list-style-type: none"> Pacto de Productividad María del Pilar Trespacios H. Gestora SIG Proyecto 1113 - "Por una ciudad incluyente y sin barreras" 	No se aplicarían normas relacionadas con factores de desempate, con esta nueva reglamentación		¿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?													
6.	2017-04-19	JENNIFER LILIANA PEÑA BERMÚDEZ	En esta versión no se incluye el ámbito de aplicación, sugerimos se incluya	Se mantenga fórmula anterior, o se generen mecanismos de inclusión. Manifiesta acuerdo con el 40% de experiencia para los consorcios y/o U.T.	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 sea profesional, técnico o tecnólogo													
7.	2017-04-19	Jennifer Canaveral Guzman			1. la resolución solamente para Funcionarios? ¿no Contratistas?													



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

					<p>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)</p> <p>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?</p> <p>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?</p>	
8.	2017-04-19	Alcibiades Serrato Presidente Asociación Colombiana de Personas con Discapacidad "ACOPEDIFI"			<p>¿CUANTOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD? ¿SOLO UNO? ¿COMO SE CERTIFICA LA DISCAPACIDAD? ¿QUE PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD? ¿COMO CERTIFICAR QUE ESTAN EN SU PLANTA DE PERSONAL? ¿BAJO QUE MODALIDAD DE CONTRATO DEBEN ESTAR CONTRATADOS? PODRIA ESTAR DISTRIBUIDO EL PORCENTAJE, POR EJEMPLO, EL QUE ACREDITE 10 PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE GANARA UN PUNTO, EL</p>	



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

				<p>QUE ACREDITE 20 SE GANARA 2 PUNTOS Y ASI SUCESIVAMENTE HASTA 5 PUNTOS</p> <p>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, MAS BIEN DEBERIA 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 NUMERO DE PERSONAS REQUERIDO</p>		
9.	2017-04-20	Rafael Pardo Abello Director Ejecutivo ARCANGELES Fundación		<p>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</p>	<p>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</p>	



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

				<p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	---	---	--



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

10.	2017-04-20	Carlos Adolfo Sánchez Presidente FECODIF Federación Colombiana de Organizaciones de Personas con Discapacidad Física		<p>En el caso del puntaje se cambia la frase "<u>del total de los puntos establecidos</u>" por "<u>puntaje máximo establecido</u>" con lo que se da mayor precisión y se evitan malos entendidos.</p> <p>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.</p>		
11.	2017-04-20	Alexander Meza Coordinador de asesorías (AD HONOREM) de la Red Centro oriental de PCD Integrante del Movimiento Social de discapacidad Colombia (MOSODIC)	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	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		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “*Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad*”

			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)			
12.	2017-04-20	GOMEZ PINZON ZULETA	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			



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			<p>debatir proyectos de Decretos relacionados con la discapacidad, encontramos una total ausencia de provisiones especiales para ésta población. se debe articular el sistema de discapacidad</p>			
13.	2017-04-20	Catalina Troconis Salazar Directora RECA	<p>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.</p> <p>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,</p>	<p>Buen aporte que no exista un número específico o porcentaje cortante de trabajadores con discapacidad.</p> <p>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).</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>El criterio de desempate es una cosa y el puntaje adicional es otra.</p> <p>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).</p> <p>El criterio de desempate sólo aplicará cuando dos contratistas queden con un mismo puntaje en etapa final (aquí sí se requiere un porcentaje específico).</p>



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			<p>es de gran importancia disminuir este porcentaje.</p> <p>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).</p>	<p>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.</p>		<p>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.</p>
14.	2017-04-20	Ricardo Ernesto Villa Sánchez Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo		<p>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</p>		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

		MIN TRABAJO		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		
15.	2017-04-20	FONDAZIONE POSSO		No se evidencia la inclusión de PCD Se podría generar un cambio sustancial a la Ley 361 de 1997	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%	
16.	2017-04-20	Alejandra C. León Rodríguez Directora Programa Pacto de Productividad		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		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

				<p>méritos y contratación directa para empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.</p> <p>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%.</p> <p>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.</p>		
17.	2017-04-20	Rodrigo Ayerbe Muñoz AYERBE ABOGADOS	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			



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			de estas personas, algunas muy productivas todavía.			
18.	2017-04-20	Aurora Ortegón Fundación para la Educación Especializada	<p>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.</p> <p>Las cuatro (4) normas que ya no aplicarían si se aprueba el proyecto de decreto serían:</p> <p>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</p>			



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			<p>contratada en su planta de personal como mínimo el 10 por ciento de personas con discapacidad.</p> <p>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.</p> <p>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</p>			
--	--	--	--	--	--	--



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

			de la subsección 2 de la sección 2.											
19.	2017-04-20	John Jairo Calderón Calderón		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										
				<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> </tbody> </table>		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%		
	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%											



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

				<table border="1"><tr><td>Empr esa B</td><td>5</td><td>5</td><td>100%</td></tr></table>	Empr esa B	5	5	100%		
Empr esa B	5	5	100%							
				<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.</p> <p>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>						



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

20.	2017-04-20	Anita Cristina Yandun Reina Contratista Oficina de Promoción Social Ministerio de Salud y Protección Social		<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"</p> <p>Para tal fin el MSPS, se encuentra en proceso de expedición del acto administrativo por la cual se establece la organización y operación del registro de discapacidad como mecanismo para certificar, localizar y caracterizar a las personas con discapacidad.</p>		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

21.	2017-04-20	JACQUELINE HERNANDEZ LEGUIZAMON CONSEJERA DISTRITAL DE DISCAPACIDAD LIMITACION MULTIPLE	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			



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

			<p>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>			
22.	2017-04-20	CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA	<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</p>	<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>		



OBSERVACIONES

Proyectede decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

			<p>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.</p> <p>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>Resulta 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>		
23.	2017-04-20	Grupo Posso S.A.S.		<p>No genera inclusión de PCD, realizamos las siguientes propuestas para que se vinculen más trabajadores</p> <p>Opción 1</p>		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

				<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%		
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%																														
24.	2017-04-20	NADIA VANEGAS COORDINACIÓN DISTRITAL ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA INCLUSION	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	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 formula aritmética, es decir, crear un																											



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			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	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 quedasen empatadas en puntos		
25.	2017-04-20	LUZ RODRIGUEZ ARDILA Representante por la población de Discapacidad Psicosocial/Menta		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 identifiqué que para las tutoras tampoco se le a 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. a. Los gobiernos nacionales, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

				<p>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>		
26.	2017-04-20	Diego Andrés Pereira Velásquez Líder de Inclusión Ocupacional El Comité de Rehabilitación		<p>Las normas que ya no aplicarían si se aprueba el proyecto de decreto serían:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		



OBSERVACIONES

Proyectede decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

27.	2017-04-20	SAMUEL VALENCIA Presidente - Representante Legal ASOCIACION COLOMBIANA DE SORDOCIEGOS SURCOE		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%).		
28.	2017-04-20	INGENIERO JORGE ENRIQUE MUÑOZ MORALES. PRESIDENTE CONALIVI. CONSEJERO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	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 este sentido, 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		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto "Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad"

			<p>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</p>	<p>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).</p>		
29.	2017-04-23	<p>HERNÁN PERILLA PRIETO Consejero Nacional de Discapacidad Representante de las Organizaciones de Personas con Discapacidad Física. Pereira - Colombia</p>		<p>tengo una sugerencia al tema y es una situación que se me está presentando, y no he podido acceder a ese beneficio de <i>Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad</i>.</p> <p>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</p> <p>En mi caso tengo una empresa actuó como persona natural régimen común, poseo certificado de cámara de comercio y no tengo trabajadores</p>		



OBSERVACIONES

Proyecto de decreto “Por el cual se reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en los procesos de contratación en favor de las personas con discapacidad”

				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 la 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		
--	--	--	--	---	--	--