**CCE-DES-FM-17**

**PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD** **‒ Incentivo ‒ Vinculación ‒ Normativa ‒ Regulación**

La Ley 1618 de 2013 estableció varias reglas para estimular el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En particular, el artículo 13 le impuso al Gobierno Nacional expedir un reglamento para incentivar a las empresas que en su planta de personal tengan vinculado personal en situación de discapacidad. En virtud de lo anterior, el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 1082 de 2015 establece que debe asignarse el uno por ciento (1%) de puntaje adicional a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, de acuerdo con los requisitos previstos en el Decreto en mención. De conformidad con esta norma, en los procesos de licitación pública o concurso de méritos, para obtener el puntaje adicional, por tener vinculadas personas en condición de discapacidad en la planta de personal, se debe acreditar: i) el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal; y ii) el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal.

**PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD** **‒ Puntaje ‒ Proponentes ‒ Forma de acreditación**

Sobre el “puntaje adicional”, y para acreditar el segundo requisito del artículo 1 del Decreto 392 de 2019 –número mínimo de personas vinculadas en la planta de personal, en condición de discapacidad–, se debe aportar un certificado expedido a nombre del proponente –persona natural o jurídica, o al integrante de la estructura plural–, por parte del Ministerio de Trabajo, que dé cuenta de esta condición. Este certificado debe estar vigente al cierre del procedimiento de selección.

**DOCUMENTOS TIPO ‒ Formato 8 ‒ Improcedencia ‒ Rechazo por inconsistencias ‒Diligenciamiento del formato**

En relación con el rechazo de las ofertas en los procesos adelantados con los Pliegos Tipo, que en el «numeral 1.15 Causales de rechazo» se enuncian de forma taxativa las causales de rechazo, sin incluir el indebido diligenciamiento del Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad. Ahora, como la entidad tiene prohibido incluir nuevas causales, no será posible rechazarla por este motivo; en el caso que no se entregue o esté indebidamente diligenciado el Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad, la entidad simplemente dependiendo que la falencia lo amerite, evitará otorgar el puntaje previsto para la vinculación de personas en situación de discapacidad.

Bogotá D.C., **26/03/2020 Hora 18:41:32s**

**N° Radicado: 2202013000002230**

Señor

**Andrew Hernández Romanos**

Ciudad

**Concepto C ─ 137 de 2020**

|  |  |
| --- | --- |
| **Temas:** | TRABAJADORES EN CONDICION DE DISCAPACIDAD ‒ Incentivo ‒ Vinculación ‒ Normativa ‒ Regulación / TRABAJADORES EN CONDICION DE DISCAPACIDAD ‒ Puntaje ‒ Proponentes ‒ Forma de acreditación / DOCUMENTOS TIPO ─ Formato 8 ‒ Improcedencia ‒ Rechazo por inconsistencias ‒Diligenciamiento del formato |
| **Radicación:** | Respuesta a consultas # 4202012000001046- 4202013000001181. |

Estimado señor,

La Agencia Nacional de Contratación Pública — Colombia Compra Eficiente— responde a sus consultas del 13 de febrero de 2020, en ejercicio de la competencia otorgada por el numeral 8 del artículo 11 y el numeral 5 del artículo 3 del Decreto Ley 4170 de 2011.

1. **Problemas planteados**

Usted realiza la siguiente pregunta: i) «[S]i el número total de trabajadores incluido el trabajador con discapacidad, que se certifica por el Ministerio del Trabajo, es diferente al número total de trabajadores, certificados por la persona natural, representante legal, o revisor fiscal, o sea diferente a los evidenciados a las planillas de pago a la seguridad social […] ¿Se puede considerar esto como una inconsistencia según los términos de los documentos tipo y la normatividad vigente? ¿Puede una entidad argumentar inconsistencia para retirar puntaje o, incluso, rechazar las propuestas por este motivo?».

1. **Consideraciones**

La Agencia Nacional de Contratación Pública ― Colombia Compra Eficiente en el concepto con radicado No. 4201913000005084 del 23 de julio de 2019, reiterado y desarrollado en los conceptos identificados con radicado No. 4201913000004446 del 13 de agosto de 2019, radicado No. 4201912000005689 del 16 de septiembre de 2019, radicado No. 4201913000006373 del 18 de septiembre de 2019, radicado No. 4201912000006258 del 3 de octubre de 2019, radicado No. 4201913000006154 del 10 de octubre de 2019, radicado No. 4201912000007756 del 16 de noviembre de 2019, radicado No. 4201913000007151 del 2 de diciembre de 2019 y en el concepto C ‒ 063 del 24 de enero de 2020, analizó los requisitos para acreditar el personal en situación de discapacidad, con la finalidad de obtener el incentivo previsto en el Decreto 392 de 2018. La tesis desarrollada en estos conceptos se expone a continuación.

**2.1. Incentivos en los procedimientos de contratación para los proponentes que cuenten con personas en condición de discapacidad según la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 392 de 2018**

La Ley 1618 de 2013 estableció varias reglas para estimular el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad[[1]](#footnote-1). En particular, el artículo 13 le ordenó al Gobierno Nacional expedir un reglamento para incentivar a las empresas que en su planta de personal tengan vinculado personal en situación de discapacidad:

Artículo 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

1. 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.[…]

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

8. Los gobiernos nacional, 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.

El artículo 13.1 de la Ley 1618 de 2013 dispone que el Gobierno Nacional debe expedir un reglamento para asignar una «puntuación adicional» en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa; mientras que los numerales 7 y 8 exigen que el reglamento desarrolle un «sistema de preferencias». Por tanto, existen diferencias entre los numerales citados, y es necesario precisarlas, porque este documento se desarrolla con base en ellas.

En primer lugar, sobre el «sistema de preferencias», para cumplir el mandato de los numerales 7 y 8, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1082 de 2015, pues el artículo 2.2.1.1.2.2.9. creó factores de desempate, y la regla del numeral 4 dispone una «preferencia» para las propuestas cuando el oferente cuente con por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina en condición de discapacidad[[2]](#footnote-2).

Esto se ratificó en el Decreto 392 de 2018, que no solo reglamentó el «puntaje adicional», es decir, el mandato del numeral 1 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sino que, como su título lo indica, reglamentó el numeral 8[[3]](#footnote-3), puesto que en el artículo 2.2.1.2.4.2.8., adicionado al Decreto 1082 de 2015, incluyó una referencia al «sistema de preferencias» del artículo 2.2.1.1.2.2.9 y su regla número 4 del Decreto 1082 de 2015[[4]](#footnote-4).

En segundo lugar, teniendo en cuenta que la norma impuso la obligación de expedir el reglamento para materializar lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013, respecto del «puntaje adicional», se expidió el Decreto 392 de 2018, «Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad». Este Decreto prevé el deber de las entidades del Estado de otorgar un puntaje adicional en los procesos de selección de contratistas del Estado, en las modalidades de licitación pública y concurso de méritos, a quienes tengan contratadas personas con discapacidad en su planta de personal.

De conformidad con lo anterior, el Decreto 1082 de 2015, en el artículo 2.2.1.2.4.2.6., adicionado por el Decreto 392 de 2018, regula el puntaje adicional para los proponentes que tengan vinculados trabajadores en condición de discapacidad.

En ese orden de ideas, el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 1082 de 2015 establece que debe asignarse el uno por ciento (1%) de puntaje adicional a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, de acuerdo con los requisitos previstos en el Decreto en mención.

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

1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.

2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección […]

De conformidad con esta norma, en los procesos de licitación pública o concurso de méritos, para obtener el puntaje adicional, por tener vinculadas personas en condición de discapacidad en la planta de personal, se debe acreditar: i) el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal; y ii) el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal.

Para el primer requisito, la norma prevé que la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, deberá certificar el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes, a la fecha de cierre del procedimiento de selección. Tratándose de proponentes singulares, la acreditación de esta condición se cumple con la certificación expedida por: i) la persona natural o ii) el representante legal de la persona jurídica o su revisor fiscal, cuando deba tenerlo.

Cuando se trate de proponentes plurales, esto es, consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, cada integrante debe certificar de forma independiente el número de trabajadores vinculados a sus plantas de personal, ya sea directamente en el caso de personas naturales, o por conducto de su representante legal o revisor fiscal, en el caso de las personas jurídicas.

Para llegar a la anterior conclusión hay que tener en cuenta que la condición es propia de la persona natural o jurídica que pretende acreditarla, con el propósito de obtener el puntaje. Por lo tanto, cuando la norma alude a «la planta de personal del proponente o sus integrantes», debe entenderse de conformidad con el tipo de proponente que se presente al procedimiento de selección. Por lo tanto, «proponente» es tanto la persona natural como la jurídica que se presenta singularmente, así como las estructuras plurales, trátese de consorcio o unión temporal; de allí que la expresión «o sus integrantes», califica el proponente y se refiere a los integrantes de las estructuras plurales enunciadas.

Por otro lado, el parágrafo del artículo 2.2.1.2.4.2.6. establece la siguiente regla, aplicable a las ofertas presentadas por los proponentes plurales:

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

De acuerdo con este parágrafo, la entidad estatal tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida en el procedimiento de contratación. Como se señaló previamente, la acreditación de los requisitos corresponderá de forma independiente al integrante que aporte el porcentaje mínimo de experiencia requerida.

**2.1.1. Elementos de las normas que regulan el «puntaje adicional» y el «sistema de preferencias» en favor de personas en condición de discapacidad –Ley 1618 de 2013 y Decreto 392 de 2018–**

El «puntaje adicional» y el «sistema de preferencias», implementados por la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 392 de 2018, consta de los siguientes elementos normativos:

**i) Órdenes de la ley**

La Ley 1618 de 2013 le impuso al Gobierno reglamentar dos temas: i) el «puntaje adicional» –artículo 13.1–, y ii) el «sistema de preferencias» –artículo 13.7 y 13.8–. Sobre el primero, la orden se la impartió legislador al Gobierno Nacional, quien cumplió expidiendo el Decreto 392 de 2018, cuyo título así lo expresa, al decir que reglamenta «los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad».

Por otra parte, sobre el «sistema de preferencias», los numerales 7 y 8 del artículo 13 contiene dos órdenes: i) al Gobierno Nacional y ii) a los gobiernos nacional, departamental, distrital y municipal. El Gobierno Nacional cumplió la orden de establecer un «sistema de preferencias», y lo hizo al expedir el Decreto 1082 de 2015, que en el artículo 2.2.1.1.2.2.9. reguló los factores de desempate, y según la literalidad de cada regla, se utiliza la palabra «preferir», es decir, es un «sistema de preferencias».

El Gobierno Nacional también expidió el Decreto 392 de 2018 para cumplir la orden mencionada, ya que el título del Decreto señala que se reglamentan los numerales 1 y 8, y en el artículo 2.2.1.2.4.2.8., adicionado al Decreto 1082 de 2015, invoca el «sistema de preferencias» regulado por el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015.

**ii) Porcentaje de trabajadores en condición de discapacidad**

El porcentaje mínimo de trabajadores en condición de discapacidad que exige la ley es diferente cuando se trata de aspirar a obtener el «puntaje adicional» en un procedimiento de selección, donde no se establece un porcentaje, solo se señala que deben tener «personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas»[[5]](#footnote-5); y el «sistema de preferencias», que establece «un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores» para aspirar a obtener sus beneficios[[6]](#footnote-6).

**iii) Tipo de vinculación de los trabajadores en condición de discapacidad**

Sobre el «puntaje adicional», como se mencionó, la Ley 1618 de 2013 solo señala que las personas con discapacidad deben estar contratadas con las condiciones que establece la ley, y el reglamento lo desarrolló al exigir un certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, de lo cual se infiere que la vinculación debe ser laboral —no de prestación de servicios o de otro tipo—, atendiendo a las competencias de esta entidad, quien tiene como objetivo ocuparse de las relaciones laborales[[7]](#footnote-7), que excluyen los contratos de prestación de servicios regulados en el Código Civil.

Para el «sistema de preferencias», la norma es clara al señalar que los empleadores particulares deben vincular laboralmente a las personas en situación de discapacidad, lo cual también requiere certificado del Ministerio de Trabajo para aplicar la regla de preferencia prevista en el Decreto 1082 de 2015, para desempatar ofertas con igual puntaje total.

**iv) Certificado expedido por el Ministerio de Trabajo**

Sobre el «puntaje adicional», y para acreditar el segundo requisito del artículo 1 del Decreto 392 de 2019 —número mínimo de personas vinculadas en la planta de personal, en condición de discapacidad—, se debe aportar un certificado expedido a nombre del proponente —persona natural o jurídica, o del integrante de la estructura plural—, por parte del Ministerio de Trabajo, que dé cuenta de esta condición. Este certificado debe estar vigente al cierre del procedimiento de selección.

Los requisitos del artículo 1 del Decreto 392 de 2018 —para acreditar la vinculación de personas en condición de discapacidad—, se le exigen a cada persona natural o jurídica, sea singular o integrante de una estructura plural. Es el caso del certificado del Ministerio de Trabajo que se expide de forma independiente o de la planta de personal que se tiene en cuenta para verificar el número de trabajadores en condición de discapacidad, que se deben acreditar frente al número de trabajadores con que cuenta la planta de personal.

Por lo tanto, en los procedimientos de licitación o concurso de méritos debe presentarse el certificado suscrito por la persona natural, por el representante legal de la persona jurídica o por el revisor fiscal del proponente o integrante que pretenda acreditar esta condición, acompañado del certificado expedido por el Ministerio de Trabajo.

Respecto al «sistema de preferencias», como se mencionó, el artículo 13.7 de la Ley 1618 de 2013 señala que las personas con discapacidad, vinculadas laboralmente, deben estar certificadas, y el Ministerio de Trabajo tiene la competencia para hacerlo, de conformidad con el Decreto 4108 de 2011.

En ese sentido, esta Subdirección, en el concepto con radicado No. 4201814000006210 del 7 de septiembre de 2018, le consultó al Ministerio de Trabajo sobre el certificado para acreditar el personal en situación de discapacidad, con la finalidad de obtener los incentivos previstos en los Decretos 1082 de 2015 y 392 de 2018.

El Ministerio informó que para certificar la vinculación laboral simplificó y unió ambos trámites en una certificación, por lo cual solicita a los empleadores la información para verificar lo previsto en las dos normas –«sistema de preferencias» o factor de desempate, y «puntaje adicional»–, aclarando que si solo se aporta la información necesaria para uno de los dos trámites el certificado se expide con la información aportada por el empleador al hacer la solicitud, sin que esto implique solicitar, por parte del Ministerio de Trabajo, documentos adicionales a los establecidos para cada caso en la normativa.

Por lo tanto, si el empleador acredita que el personal en situación de discapacidad tiene un periodo de vinculación inferior a 1 año, así constará en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, y la entidad, con fundamento en este, asignará el puntaje correspondiente al (1%) del total de los puntos; y en caso de presentarse un empate en el puntaje total de dos o más ofertas no podrá preferir la oferta de este proponente, porque para esto se requiere mínimo 1 año de vinculación[[8]](#footnote-8).

Así, siendo el Ministerio de Trabajo la entidad a quien el Decreto 392 de 2018 le asignó la competencia para expedir el certificado, respecto de la planta de personal del proponente que busca obtener el puntaje adicional vinculando personal en condición de discapacidad, en la cantidad señalada en la misma norma, dicha entidad es la competente para dar las directrices respecto de las condiciones que debe informar el proponente, con el fin de que se elabore y entregue el certificado, que, como se mencionó, contendrá la información aportada por el interesado.

**2.2 Improcedencia del rechazo por el indebido diligenciamiento del formato 8.**

Sin perjuicio de lo anterior, se debe precisar, en relación con el rechazo de las ofertas en los procesos adelantados con los Pliegos Tipo, que en el «numeral 1.15 Causales de rechazo» se enuncian de forma taxativa las causales de rechazo, sin incluir el indebido diligenciamiento del Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad[[9]](#footnote-9). Ahora, como la entidad tiene prohibido incluir nuevas causales, no será posible rechazarla por este motivo; en el caso que no se entregue o esté indebidamente diligenciado el Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad, la entidad simplemente dependiendo que la falencia lo amerite, evitará otorgar el puntaje previsto para la vinculación de personas en situación de discapacidad.

En los procesos adelantados por los Pliegos Tipo se presentarán los siguientes documentos: i) el Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad, suscrito ya sea por la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal en los casos que corresponda ‒o ambos‒, que certifique el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente y, además ii) el certificado del Ministerio de Trabajo que acredite el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal. Sin embargo, la falta de uno de estos no es causal de rechazo de la oferta, sino que tendrá como consecuencia la no asignación del puntaje previsto en el Decreto 392 de 2018.

**3. Respuesta**

i) S]i el número total de trabajadores incluido el trabajador con discapacidad, que se certifica por el Ministerio del Trabajo, es diferente al número total de trabajadores, certificados por la persona natural, representante legal, o revisor fiscal, o sea diferente a los evidenciados a las planillas de pago a la seguridad social […] ¿Se puede considerar esto como una inconsistencia según los términos de los documentos tipo y la normatividad vigente? ¿Puede una entidad argumentar inconsistencia para retirar puntaje o, incluso, rechazar las propuestas por este motivo?».

Con fundamento en las consideraciones anteriores, para obtener el puntaje adicional por acreditar personal en situación de discapacidad se debe aplicar únicamente lo previsto en el Decreto 392 de 2018, que establece los siguientes requisitos: i) presentarse el certificado firmado por la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal del proponente o integrante que pretenda acreditar esta condición; y ii) acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo.

Teniendo en cuenta que, para expedir el certificado, el Ministerio del Trabajo solicitará la información al proponente, en los procedimientos de licitación o concurso de méritos el oferente debe presentarse el certificado suscrito por la persona natural, por el representante legal de la persona jurídica o por el revisor fiscal del proponente o integrante que pretenda acreditar esta condición, acompañado del documento expedido por el Ministerio de Trabajo.

Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, se debe precisar en relación con el rechazo de las ofertas en los procesos adelantados por el Pliego Tipo, que en el «numeral 1.15 Causales de rechazo» se enuncian de forma taxativa las causales de rechazo, sin incluir el indebido diligenciamiento del Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad. Ahora, como la entidad tiene prohibido incluir nuevas causales, no será posible rechazarla por este motivo; en el caso que no se entregue o esté indebidamente diligenciado el Formato 8 ― Vinculación de personas con discapacidad, la entidad simplemente no otorgará el puntaje previsto en los casos de vinculación de personas en situación de discapacidad.

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró: | Carlos Mario Castrillón Endo  Contratista |
| Revisó: | Sebastián Ramírez Grisales  Contratista |
| Aprobó: | Fabián Gonzalo Marín Cortés  Subdirector de Gestión Contractual |

1. «Artículo 1. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009». [↑](#footnote-ref-1)
2. Decreto 1082 de 2015: «Artículo 2.2.1.1.2.2.9. Factores de desempate. En caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, la Entidad Estatal escogerá el oferente que tenga el mayor puntaje en el primero de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones del Proceso de Contratación. Si persiste el empate, escogerá al oferente que tenga el mayor puntaje en el segundo de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones del Proceso de Contratación y así sucesivamente hasta agotar la totalidad de los factores de escogencia y calificación establecidos en los pliegos de condiciones.

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

   «4. Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad a la que se refiere la Ley 361 de 1997. Si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, el integrante del oferente que acredite que el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad en los términos del presente numeral, debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura y aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta». [↑](#footnote-ref-2)
3. Decreto 392 de 2018: «Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad». [↑](#footnote-ref-3)
4. Decreto 392 de 2015: «Artículo 1. Adiciónese la Subsección 2 de la Sección 4 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1082 de 2015, la cual tendrá tres nuevos artículos con el siguiente texto: [...]

   «Artículo 2.2.1.2.4.2.8. Sistema de preferencias. En cumplimiento de lo previsto en los numerales 7 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, si en la evaluación hay empate entre dos o más ofertas, la entidad estatal debe aplicar los criterios de desempate previstos en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 de este decreto, incluyendo el contemplado en el numeral 4 del mencionado artículo». [↑](#footnote-ref-4)
5. Ley 1618 de 2013, artículo 13, numeral 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ley 1618 de 2013, artículo 13, numeral 7. [↑](#footnote-ref-6)
7. Decreto 4108 de 2011: “Artículo 1. Objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

   »El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones». [↑](#footnote-ref-7)
8. Ley 361 de 1997: «Artículo 24. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:

   »a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación [...]». [↑](#footnote-ref-8)
9. Pliegos Tipo: «Numeral 1.15: Causales de rechazo: Son causales de rechazo las siguientes. [Las Entidades no podrán incluir causales de rechazo distintas a las incluidas en la presente sección]:

   »A. Que el Proponente o alguno de los integrantes del Proponente Plural esté incurso en causal de inhabilidad, incompatibilidad o prohibición previstas en la legislación colombiana para contratar.

   »B. Cuando una misma persona o integrante de un Proponente Plural presente o haga parte en más de una propuesta para el presente Proceso de Contratación; o cuando participe a través de una sociedad filial, o a través de su matriz, de personas o compañías que tengan la condición de beneficiario real del Proponente, de sus integrantes, asociados, socios o beneficiarios reales; o a través de terceras personas con las cuales tenga una relación de consanguinidad hasta el segundo grado de afinidad o primero civil si los Proponentes o sus miembros fuesen personas naturales. La Entidad sólo admitirá la primera oferta presentada en el tiempo en este caso.

   »C. Que el Proponente o alguno de los integrantes del Proponente Plural esté reportado en el Boletín de Responsables Fiscales emitido por la Contraloría General de la República.

   »D. Que la persona jurídica Proponente individual o integrante del Proponente Plural esté incursa en la situación descrita en el artículo 38 de la ley 1116 de 2006.

   »E. Que el Proponente no aclare, subsane o aporte documentos solicitados por la Entidad en los términos establecidos en la sección 1.6

   »F. Que la inscripción, renovación o actualización del Registro Único de Proponentes [RUP] no esté en firme al finalizar el término para la subsanación de documentos.

   »G. Que el Proponente aporte información inexacta en los términos de la sección 1.11

   »H. Que el Proponente se encuentre inmerso en conflicto de interés insuperable.

   »I. Que el Formulario 1 – Formulario de Presupuesto Oficial no se allegue firmado.

   »J. La no entrega de la Garantía de seriedad de la oferta junto con la propuesta.

   »K. Que el objeto social del Proponente o el de sus integrantes no le permita ejecutar el objeto del Contrato, con excepción de lo previsto para las sociedades de objeto indeterminado.

   »L. Que la oferta presente una diferencia mayor o igual al uno por ciento (1%), por exceso o defecto, con respecto al valor registrado en el Formulario 1– Formulario de Presupuesto Oficial luego de realizar la corrección aritmética del ofrecimiento económico en los términos descritos en la sección 4.1 del Pliego de Condiciones.

   »M. Que el valor total de la oferta o aquel revisado en la audiencia efectiva de adjudicación exceda el Presupuesto Oficial Estimado para el Proceso de Contratación.

   »N. Presentar la oferta con tachaduras o enmendaduras que no estén convalidadas en la forma indicada en la sección 2.3 del Pliego de Condiciones.

   »O. Que el proponente adicione, suprima, cambie, o modifique los ítems, la descripción, las unidades o cantidades señaladas en el Formulario 1– Formulario de Presupuesto Oficial

   »P. No ofrecer el valor de un precio unitario u ofrecer como valor de un precio unitario cero (0). [incluir sólo cuando la forma de pago sea por precios unitarios]

   »Q. Superar el valor unitario de alguno o algunos de los ítems ofrecidos con respecto al valor establecido para cada ítem del Presupuesto Oficial. [incluir sólo cuando la forma de pago sea por precios unitarios] […]». [↑](#footnote-ref-9)