**LEY DE EMPRENDIMIENTO – Ley 2069 de 2020 – Finalidad**

El 31 de diciembre de 2020 se promulgó la Ley 2069, «Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia». De acuerdo con el artículo 84, «La presente Ley rige a partir del momento de su promulgación […]», lo que significa que es obligatoria para sus destinatarios desde esa fecha.

En cuanto a su contenido, es importante señalar que, como lo dispone su artículo 1, aquella «tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad». Esto, a partir de «[…] un enfoque regionalizado de acuerdo con las realidades socioeconómicas de cada región». En desarrollo de esta finalidad, se establecen medidas de apoyo para las micro, pequeñas y medianas empresas –mipymes–, mediante la racionalización y simplificación de los trámites y tarifas, así como incentivos a favor de aquellas dentro del sistema de compras y contratación pública. También se consagran mecanismos de acceso al financiamiento, se unifican las fuentes de emprendimiento y de desarrollo empresarial, para fortalecer y promover los distintos sectores de la economía y se prevén medidas de educación para el emprendimiento y la innovación

**LEY DE EMPRENDIMIENTO – Ley 2069 de 2020 – Artículo 32 – Criterios diferenciales – Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres**

Por otra parte, el artículo 32 de la Ley 2069 de 2020 regula criterios diferenciales para los «emprendimientos y empresas de mujeres» en el sistema de compras y contratación pública. […]

De esta manera, los «criterios diferenciales» del artículo 32 *ibidem* –que incluyen tanto los «requisitos diferenciales» como los «puntajes adicionales»– aplican a «[…] los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos […]», excluyendo las demás modalidades de selección del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007. Asimismo, sin distinciones ulteriores, la norma en comento también se extiende a todos los procedimientos que realicen las entidades estatales excluidas de la Ley 80 de 1993.

**DECRETO 1860 DE 2021 – Criterios diferenciales – Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres − Persona natural**

Según lo establecido en este artículo, y en relación con las preguntas de la solicitud, es pertinente mencionar, que se consideran emprendimientos o empresas de mujeres aquellas que se ubiquen en alguno de los supuestos descritos en los cuatro numerales. Nótese que la norma no establece limitaciones respecto de algún tipo de sujeto en particular, limitándose a establecer unos criterios que son aplicables a personas naturales o jurídicas. En ese sentido, para establecer si a un proponente le es aplicable la norma bajo estudio es necesario detenerse a revisar si cumple con alguno de los numerales.

 Como el objeto de su consulta está enfocado en determinar si las personas naturales cumplen con algunas de las definiciones establecidas en el artículo 2.2.1.2.4.2.14, a efectos de establecer, si en un eventual proceso de contratación, les aplican o no los criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres, a continuación, se analizarán cada uno de los numerales del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015.

El numeral 1 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 establece que una sociedad podrá ser considerada como un emprendimiento o empresa de mujeres cuando más del 50% de sus acciones, partes de interés o cuotas de participación, *pertenezcan a mujeres*. De allí que el sentido de la norma debe ser comprendido desde lo establecido en dicho numeral en relación con que una persona jurídica «*pertenezca a mujeres*».

De esta manera, atendiendo al sentido literal de la disposición, no puede entenderse que el numeral 1 sea aplicable a una persona natural respecto de la cual no puede predicarse acciones, partes de interés o cuotas de participación, elementos estos, que son propios de las personas jurídicas

En este sentido, el numeral 1 del artículo 2.2.1.2.4.2.14. del Decreto 1082 de 2015 es *claro* en establecer que para efectos de que una persona jurídica se considere un emprendimiento o empresa de mujeres más del 50% de las acciones, partes de interés o cuotas de participación deben pertenecer a mujeres. De esta manera, como lo establece el Código Civil, al regular algunos criterios de interpretación del ordenamiento jurídico, «cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu» –art. 28–. En tal sentido, debido a que frente a las personas naturales no se predica su la división de «acciones, partes de interés o cuotas de participación», el numeral 1 analizado solo resulta procedente frente a personas jurídicas cuando en estas tengan una participación mayoritaria personas naturales, que sean mujeres.

En cuanto al criterio numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14, también es forzoso concluir que su aplicación no resulta posible respecto de las personas naturales, comoquiera que este criterio, al igual que el primero, se encuentra dirigido a las personas jurídicas cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo sean ejercidos por mujeres y éstas hayan estado vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel.

De otra parte, respecto del numeral 3, el supuesto de hecho descrito en este numeral solo aplica a personas naturales, que cumplan con las siguientes condiciones para ser consideradas emprendimientos y empresas de mujeres y, en consecuencia, ser destinatarias de los criterios diferenciales de que trata el artículo 32 de la Ley de Emprendimiento: 1) que la persona natural sea una mujer; 2) que haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio, 3) que haya ejercido esas actividades durante al menos el último año anterior a la fecha del cierre del proceso de selección. Adicionalmente, la misma disposición señala que la acreditación de dichas circunstancias deberá realizarse mediante la copia de la cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, así como la copia del registro mercantil.

Lo anterior quiere decir que, no basta con que la persona natural sea mujer para ser considerada como un emprendimiento o empresa de mujeres, sino que además es necesario que haya ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio y que esa circunstancia se haya mantenido como mínimo durante un periodo de un año contado a partir de la fecha del cierre del proceso de selección. De esta manera, el criterio definido en el numeral tercero del artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 – artículo2.2.1.2.4.2.14. del Decreto 1082 de 2015 – deja por fuera a aquellas mujeres que no hayan ejercido actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio y/o que no cumplan con el requerimiento del tiempo mínimo de un año de ejercicio de las actividades.

Finalmente, tampoco resulta aplicable a las personas naturales el criterio del numeral 4, por cuanto este aplica de manera exclusiva a asociaciones y cooperativas −personas jurídicas− cuando más del cincuenta por ciento (50%) de los asociados sean mujeres y la participación haya correspondido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección.

**DECRETO 1860 DE 2021 − Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres – Acreditación**

Los documentos a los que se refiere la norma son, por regla general, certificaciones emitidas bajo la gravedad del juramento. En el supuesto del numeral 1, esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal −cuando exista− de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde conste la distribución de los derechos en la sociedad y el tiempo en el que las mujeres han mantenido su participación.

Por su parte, el evento previsto en el numeral 2 se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal −cuando exista −de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación. Además, la certificación debe incluir, como soporte anexo, la «[…] copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador».

En relación con el numeral 3 la calidad indicada se debe acreditar mediante «copia de cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería o el pasaporte, así como la copia del registro mercantil». Por último, respecto al numeral 4 este se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal.



Bogotá D.C., 11 de Mayo de 2023

Señor

**Virleis Mendoza​**

virleismendoza@anteagroup.com.co

Bogotá D.C

 **Concepto C ‒ 029 de 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Temas:**  | LEY DE EMPRENDIMIENTO – Ley 2069 de 2020 – Finalidad / LEY DE EMPRENDIMIENTO – Ley 2069 de 2020 – Artículo 32 – Criterios diferenciales – Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres / DECRETO 1860 DE 2021 – Criterios diferenciales – Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres − Persona natural / DECRETO 1860 DE 2021 − Emprendimientos de mujeres – Empresas de mujeres – Acreditación  |  |
| **Radicación:**  |  | Respuesta a al Radicado No. P20230315002448  |

Estimada señoraMendoza:

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, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente responde su consulta del 15 de marzo de 2023.

1. **Problema planteado**

En relación con el numeral 2° del artículo 2.2.1.2.4.2.14. del Decreto 1082 de 2015 **«Definición de emprendimientos y empresas de mujeres»**[**−adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 del 24 de diciembre de 202**](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/DECRETO%201860%20DEL%2024%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf)2−, usted realiza las siguientes preguntas:

*“1. Entendemos que para acreditar la circunstancia del numeral 2 del ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.14. Definición de emprendimientos y empresas de mujeres, se deben incluir únicamente los EMPLEADOS del nivel directivo. ¿es correcto?*

*2. Entendemos que la condición de EMPLEADOS del nivel directivo debe ser soportada con una certificación que deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas que conforman el nivel directivo del proponente. ¿es correcto?*

*3. Adicional al certificado de la pregunta 2, se debe incluir como soporte, copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. ¿es correcto?*

*4. ¿Entendemos que este requisito de soportes documentales y de la antigüedad de un año, es para las empleadas mujeres de nivel directivo, teniendo en cuenta que se está evaluando únicamente a las mujeres como tal, su vinculación laboral, su antigüedad y su cargo/funciones, y no necesariamente se debe soportar ni demostrar la de los hombres de nivel directivo teniendo en cuenta que ellos no son objeto de evaluación/revisión ¿es correcto?*

*5. De acuerdo con la pregunta 3, entonces solo se deberá relacionar los EMPLEOS de nivel directivo que guarden una relación laboral con el empleador, toda vez que se debe aportar contratos o certificación laboral, así como certificado de aportes de seguridad social entre otros documentos, y para enviar la menciona documentación si y solo si es posible, cuando existe una relación de Empleador-trabajador ¿es correcto?*

*6. Es de saber que la figura de representante legal, se asigna un principal y se contempla en algunas ocasiones uno o varios suplentes, que actúan en nombre de la persona jurídica con unas facultades establecidas, sin que necesariamente exista una relación laboral, de Empleador – trabajador. ¿es correcto?*

*7. Por otra parte, existe un solo Cargo de Representante Legal, sin que constituya que el o los suplentes actúen de manera simultánea, o que deban tener unanimidad de criterios para ejercer, simplemente actúa uno en ausencia parcial o total del principal, por lo tanto, para todos los fines solo uno (principal o uno de los suplentes) operará en nombre de la sociedad, solo uno hace parte de los cargos de nivel directivo, a menos que las facultades indiquen otra condición, para el caso que nos compete, solo uno de los representantes legales es quien deberá figurar y firmar la certificación para acreditar la “Definición de emprendimientos y empresas de mujeres.” ¿es correcto?*

*8. En el caso de que el representante legal no haga parte de los empleados, porque no tiene relación laboral Empleador – trabajador, no tiene un contrato laboral, por lo cual no se puede expedir un certificado de funciones y a su vez tampoco hay certificado de aportes de seguridad social porque no tienen asignado un salario, y a la luz de la literalidad del texto del decreto, que indica que solo se deberá indicar “los empleos del nivel directivo de la persona jurídica”, es claro que no hace parte de las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente porque no figura como empleado. ¿Es correcto?*

*9. En caso de que la interpretación de la observación 8 de la presente carta, no sea la indicada, se solicita a Colombia Compra Eficiente, definir “empleos”, e indicar claramente cual es el soporte idóneo para acreditar “copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año”, cuando no existe una relación laboral entre la persona jurídica y el representante legal.*

*10. En el artículo 2.2.1.2.4.2.14., “... las certificaciones de trata el presente artículo deben expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máximo treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección…” Entendemos que esta condición es para el siguiente soporte: “…Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación…” ¿Es correcto? Y no corresponde a otro documento tal como contrato, certificación laboral. ¿Es correcto?”*

1. **Consideraciones**

Para responder su consultase analizarán los siguientes temas: i) vigencia y reglamentación de los criterios diferenciales de la Ley 2069 de 2020 y; ii) definición de emprendimientos y empresas de mujeres en el Decreto 1860 de 2021. iii) aplicación de los criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres.

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se ha pronunciado, en términos generales, sobre el contenido de la Ley de Emprendimiento (Ley 2069 de 2020) en diferentes conceptos[[1]](#footnote-2), refiriéndose, especialmente, a lo dispuesto en el artículo 32 de la precitada ley, alusivo a los criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres, y su decreto reglamentario, en los conceptos C-029 de 21 de febrero de 2021, C-031 del 1 de marzo de 2022, C-037 del 26 de febrero de 2021, C-141 del 8 de abril de 2021, C-114 del 13 de abril de 2021, C- 031 del 1 de marzo de 2022, C-213 del 21 de abril de 2022, C-217 del 21 de abril de 2022, C-281 del 12 de mayo de 2022, C-322 del 20 de mayo de 2022, C-323 del 17 de junio de 2022, C-326 del 18 de mayo de 2022, C-398 del 15 de junio de 2022, C-399 del 21 de junio de 2022, C-421 del 6 de julio de 2022, C-429 del 18 de julio de 2022, C-438 del 11 de julio de 2022, C-454 del 13 de julio de 2022, C-476 del 21 de junio de 2022, C-479 del 26 de julio de 2022, C-504 del 8 de agosto de 2022, C-522 del 16 de agosto de 2022, C- 533 del 25 de agosto de 2022, C-540 del 29 de agosto de 2022, C-646 del 06 de octubre de 2022, C-696 del 26 de octubre de 2022, C-702 del 25 de octubre de 2022, entre otros. Algunas de las consideraciones de estos conceptos se reiteran y complementan en lo pertinente a continuación:

**2.1.** **Vigencia y reglamentación de los criterios diferenciales introducidos por la Ley 2069 de 2020**

El 31 de diciembre de 2020 se promulgó la Ley 2069, «Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia». De acuerdo con el artículo 84, «La presente Ley rige a partir del momento de su promulgación […]», lo que significa que es obligatoria para sus destinatarios desde esa fecha.

En cuanto a su contenido, es importante señalar que, como lo dispone su artículo 1, aquella «tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad»[[2]](#footnote-3). Esto, a partir de «[…] un enfoque regionalizado de acuerdo a las realidades socioeconómicas de cada región». En desarrollo de esta finalidad, se establecen medidas de apoyo para las micro, pequeñas y medianas empresas –mipymes–, mediante la racionalización y simplificación de los trámites y tarifas[[3]](#footnote-4), así como incentivos a favor de aquellas dentro del sistema de compras y contratación pública[[4]](#footnote-5). También se consagran mecanismos de acceso al financiamiento[[5]](#footnote-6), se unifican las fuentes de emprendimiento y de desarrollo empresarial, para fortalecer y promover los distintos sectores de la economía[[6]](#footnote-7) y se prevén medidas de educación para el emprendimiento y la innovación[[7]](#footnote-8).

Como se indicó, parte de la Ley 2069 contiene normas que modifican algunos aspectos de la contratación estatal para promover el emprendimiento. Concretamente, aquellas se encuentran en el Capítulo III –artículos 30 al 36–. En su orden, tales artículos consagran: i) reglas sobre la participación de las mipymes en el procedimiento de mínima cuantía, ii) criterios diferenciales para mipymes en el sistema de compras públicas, iii) criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, iv) promoción del acceso de las mipymes al mercado de compras públicas, v) promoción del desarrollo en la contratación pública, vi) un nuevo régimen de factores de desempate y, vi) un llamado a las entidades estatales para que promuevan compras públicas en el marco de la tecnología y la innovación.

 Dentro del referido capítulo se encuentran los artículos 31 y 32 de la Ley 2069 de 2020, los cuales crean una serie de incentivos para las personas interesadas en celebrar contratos con el Estado. Por un lado, el artículo 31 introduce criterios diferenciales para el acceso de las mipymes al sistema de compras y contratación pública, estableciendo que «Las Entidades Estatales de acuerdo con el análisis de Sector podrán incluir, en los Documentos del Proceso, requisitos diferenciales y puntajes adicionales, en función del tamaño empresarial para la promoción del acceso de las MIPYMES al mercado de Compras Públicas»[[8]](#footnote-9).

 Además, el inciso segundo y el parágrafo del artículo 31 de la Ley 2069 de 2020 disponen, respectivamente, que «El Gobierno Nacional reglamentará la definición de los criterios diferenciales, sobre reglas objetivas [relacionadas con «requisitos diferenciales» y «puntajes adicionales»] que podrán implementar las Entidades Estatales» (Corchetes fuera de texto) y que «Dentro de los criterios diferenciales que reglamente el Gobierno Nacional se dará prioridad a la contratación de producción nacional sin perjuicio de los compromisos comerciales adquiridos con otros Estados». Es decir, estas normas requieren el desarrollo reglamentario como una condición previa para su aplicación.

 Por otra parte, el artículo 32 de la Ley 2069 de 2020[[9]](#footnote-10) regula criterios diferenciales para los «emprendimientos y empresas de mujeres» en el sistema de compras y contratación pública. En relación con este aspecto, el inciso primero de la norma citada prescribe lo siguiente:

«De acuerdo con el resultado del análisis del sector, las entidades estatales incluirán requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las entidades estatales que no apliquen en su gestión contractual el Estatuto General de Contratación Administrativa, como medidas de acción afirmativa, para incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, sin perjuicio de los compromisos adquiridos por Colombia en los acuerdos comerciales en vigor».

 De esta manera, los «criterios diferenciales» del artículo 32 *ibidem* –que incluyen tanto los «requisitos diferenciales» como los «puntajes adicionales»– aplican a «[…] los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos […]», excluyendo las demás modalidades de selección del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007. Asimismo, sin distinciones ulteriores, la norma en comento también se extiende a todos los procedimientos que realicen las entidades estatales excluidas de la Ley 80 de 1993.

No obstante, el artículo 32 de la Ley 2069 de 2020 –al igual que el artículo 31– también alude a la necesidad del desarrollo normativo posterior. Al respecto, el parágrafo dispone que «La definición de emprendimientos y empresas de mujeres se reglamentará por el gobierno nacional». En ese sentido, la aplicación de criterios diferenciales en favor de los emprendimientos y empresas de mujeres está condicionada por el ejercicio de potestad reglamentaria, en orden de establecer la regulación en marco de la cual las Entidades Estatales deben aplicar los criterios diferenciales del artículo 32 de la Ley 2069 de 2020.

En este contexto del Gobierno nacional expidió el Decreto 1860 de 2021, «Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, con el fin reglamentar los artículos 30, 31, 32, 34 y 35 de la Ley 2069 de 2020, en lo relativo al sistema de compras públicas y se dictan otras disposiciones». Esta norma se expidió con el propósito de adecuar el marco reglamentario de la contratación pública a las modificaciones normativas que se desprenden del Capítulo III de la Ley 2069 de 2020 –con excepción de los artículos 33 y 36–, realizando las adecuaciones requeridas para aplicar estas disposiciones, tal como indica el artículo 1 del Decreto 1860 de 2021[[10]](#footnote-11).

 En lo relativo al artículo 32 de la Ley 2069 de 2020, el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 adiciona los artículos 2.2.1.2.4.2.14 y 2.2.1.2.4.2.15 a 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 primera de las normas adicionadas consagra la definición de emprendimientos y empresas de mujeres, mientras que la segunda establece los criterios diferenciales y regula su aplicación.

Ahora bien, para aplicar las disposiciones contenidas en el Decreto 1860 de 2021, el artículo 8 de dicho decreto indicó el momento a partir del cual sus disposiciones surtirían efectos[[11]](#footnote-12). De esta forma, se estableció que estas aplicarán a los procesos de selección cuya invitación, aviso de convocatoria o documento equivalente –según corresponda–, se publique después de los tres (3) meses de su expedición, es decir, a partir del 24 de marzo de 2022, por lo que actualmente esta es la regulación vigente[[12]](#footnote-13).

**2.2. Definición de emprendimientos y empresas de mujeres a la luz del Decreto 1860 de 2021**

 Conforme se viene explicando, el artículo 32 de la Ley 2069 de 2021 introduce el deber de las Entidades Estatales de incluir en los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las entidades estatales exceptuadas de aplicar el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, requisitos diferenciales y puntajes adicionales para emprendimientos y empresas de mujeres. Esto a título de medidas de acción afirmativa para incentivar la participación de emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, sin perjuicio de los compromisos adquiridos por Colombia en los acuerdos comerciales en vigor.

En desarrollo de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 32 de la Ley 2069 de 2020, el Decreto 1860 de 2021 adicionó el artículo 2.2.1.2.4.2.14 al Decreto 1082 de 2015. Esta norma establece las condiciones y requisitos en atención a los cuales se definen los requisitos de las empresas y emprendimientos de mujeres, a las que les aplican los criterios diferenciales. Para estos efectos, cada uno de los cuatro numerales de la norma establecen unas condiciones alternativas que definen los emprendimientos y empresas de mujeres, a efectos de aplicar los criterios diferenciales, siendo relevante para la consulta el segundo de dichos numerales, cuyo tenor literal indica:

«Artículo 2.2.1.2.4.2.14. Definición de emprendimientos y empresas de mujeres. Con el propósito de adoptar medidas afirmativas que incentiven la participación de las mujeres en el sistema de compras públicas, se entenderán como emprendimientos y empresas de mujeres aquellas que cumplan con alguna de las siguientes condiciones:

(…)

2. *Cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres y éstas hayan estado vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel*.

Se entenderá como empleos del nivel directivo aquellos cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico. En este sentido, serán cargos de nivel directivo los que dentro de la organización de la empresa se encuentran ubicados en un nivel de mando o los que por su jerarquía desempeñan cargos encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación.

La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas que conforman el nivel directivo del proponente. Como soporte, se anexará copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador

(…)

Parágrafo. Respecto a los incentivos contractuales para los emprendimientos y empresas de mujeres, las certificaciones de trata el presente artículo deben expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máximo treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección.» [Énfasis fuera de texto].

De acuerdo con el numeral citado, una persona jurídica podrá ser considerada como un emprendimiento o empresa de mujeres cuando más del 50% de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres. Tales empleos son aquellos relacionados con la dirección de áreas misionales y las decisiones de nivel estratégico de la respectiva empresa, De esta manera los cargos directivos deben identificarse de acuerdo con la definición que para el efecto estableció el Decreto 1082 de 2015, adicionado por el Decreto 1860 de 2021. En ese sentido, independientemente de la denominación del cargo, su naturaleza será directiva bien porque se encuentra en un nivel especial de mando o, porque de acuerdo con su jerarquía, representan al empleador en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo[[13]](#footnote-14).

Para la aplicación de la definición en comento debe tenerse en cuenta únicamente a los empleos del nivel directivo, lo que excluye a los demás empleos de la planta de personal, como por ejemplo los operativos. En segundo lugar, no basta con que los cargos directivos en una sociedad sean mayoritariamente de mujeres para que sea considerada como un empresa o emprendimiento a los que se refiere la norma, sino que además es necesario que dicha vinculación mayoritaria de mujeres en los empleos del nivel directivo de la empresa se haya mantenido como mínimo durante el periodo de un año, contado a partir de la fecha de cierre del proceso de selección. De esta manera, el criterio establecido en la norma para definir los emprendimientos y empresas de mujeres deja por fuera de dicha categoría a aquellas sociedades que, a pesar de contar con la participación mayoritaria de mujeres en el nivel directivo, no cuenten con el requerimiento del tiempo mínimo de un año.

Como medio para la acreditación de la condición en comento, la disposición en cita establece una certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal en la que consten todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación. Dicho documento además debe relacionar los nombres completos de las personas que integran el nivel directivo y los números de documentos de identidad de cada uno de ellos. Adicionalmente, la norma dispone que la mencionada certificación de presentarse acompañada de copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.

Los documentos a los que se refieren los distintos numerales del artículo 2.2.1.2.4.2.14 constituyen una tarifa legal probatoria para demostrar que los proponentes son emprendimientos o empresas de mujeres, y que, por lo tanto, tienen derecho a la aplicación de los criterios diferenciales reglamentados por el artículo 2.2.1.2.4.2.15 del Decreto 1082 de 2015, en desarrollo del artículo 32 de la Ley 2069 de 2020. Esto significa que a quienes pretendan acceder a tales beneficios en consideración a la definición establecida en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14, les corresponde presentar la mencionada certificación con sus respectivos soportes.

Sin perjuicio de lo anterior, la sola presentación de la certificación con las copias de los documentos de identidad, de los contratos laborales y los certificados de aportes a seguridad social no confiere automáticamente el acceso a los criterios diferenciales. Esto por cuanto es deber de la entidad verificar que los documentos presentados acrediten las condiciones descritas en el primer y segundo inciso del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015,

En ese sentido, para aplicar la mencionada definición la entidad debe comprobar que el número de mujeres vinculadas equivale a un porcentaje igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo, lo que se puede verificar con la información incluida en la certificación. Así mismo, deberá establecerse si en efecto tal porcentaje de empleos en cabeza de mujeres se ha mantenido durante al menos durante el periodo de un año contado hasta la fecha de cierre, para lo que son útiles la certificación laboral, el contrato de trabajo y los certificados de aportes a seguridad social. También deberá establecerse si los empleos que ocupan las personas relacionadas en la certificación efectivamente son del nivel directivo, para lo que deberá analizarse si las funciones descritas en el contrato o certificación aportada se subsumen en la noción establecida en el segundo inciso del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015.

Conforme a lo anterior, en el evento en que un proponente presente la referida certificación con los respectivos soportes, pero se encuentre que los mismos no acreditan las condiciones descritas en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14, la entidad deberá tener por no acreditada la condición de emprendimiento o empresa de mujeres, y, en consecuencia, abstenerse de aplicar criterios diferenciales en favor de este oferente. De esta manera, si, por ejemplo, analizados los documentos presentados la entidad advierte que el porcentaje igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de mujeres en empleos del nivel directivo no se ha mantenido durante al menos el año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección, no sería viable aplicar la mencionada definición. La misma consecuencia aplica al supuesto en el que se determine que las funciones de las trabajadoras presuntamente vinculadas a empleos del nivel directivo no corresponden con las atribuidas a ese tipo de cargos de conformidad con lo señalado en la norma.

Debe destacarse que, la noción de empleo del nivel directivo establecida en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 se refiere exclusivamente a aquellos empleos

«[…] cuyas funciones están relacionadas con la dirección de áreas misionales de la empresa y la toma de decisiones a nivel estratégico». En ese orden, resulta claro que la norma no establece el monto de la remuneración como un criterio para determinar si un empleo es o no del nivel directivo, por cuanto solo se refiere a la de manera cualitativa a un tipo de funciones asociadas a estos empleos.

Esto implica que el hecho de que los empleos tengan una remuneración que pueda considerarse baja, *per se*, no es una razón suficiente para no aplicar la definición del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14, siempre que se encuentren acreditadas las demás condiciones a las que se refiere la norma. No obstante, si además de la baja remuneración si se advierte que las funciones asignadas a las trabajadoras certificadas no tienen que ver con la dirección de áreas misionales, ni con la toma de decisiones a nivel estratégico, ni supongan representación del empleador, tales empleos no serán susceptibles de ser tenidos en cuenta para la aplicación de la definición bajo estudio.

Con todo, debe advertirse que corresponde a las entidades estatales contratantes determinar en cada caso concreto si en efecto se cumplen las condiciones antes explicadas, verificando además que dicha acreditación se haga con sujeción al marco jurídico aplicable. Para estos efectos deberá realizarse el análisis de cada uno de los empleos certificados para poder si cada uno de ellos puede ser considerado del nivel directivo en virtud de las funciones que tenga asignadas.

**3. Respuestas**

*“1. Entendemos que para acreditar la circunstancia del numeral 2 del ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.14. Definición de emprendimientos y empresas de mujeres, se deben incluir únicamente los EMPLEADOS del nivel directivo. ¿es correcto?*

*2. Entendemos que la condición de EMPLEADOS del nivel directivo debe ser soportada con una certificación que deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas que conforman el nivel directivo del proponente. ¿es correcto?*

*3. Adicional al certificado de la pregunta 2, se debe incluir como soporte, copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. ¿es correcto?*

*4. ¿Entendemos que este requisito de soportes documentales y de la antigüedad de un año, es para las empleadas mujeres de nivel directivo, teniendo en cuenta que se está evaluando únicamente a las mujeres como tal, su vinculación laboral, su antigüedad y su cargo/funciones, y no necesariamente se debe soportar ni demostrar la de los hombres de nivel directivo teniendo en cuenta que ellos no son objeto de evaluación/revisión ¿es correcto?*

*5. De acuerdo con la pregunta 3, entonces solo se deberá relacionar los EMPLEOS de nivel directivo que guarden una relación laboral con el empleador, toda vez que se debe aportar contratos o certificación laboral, así como certificado de aportes de seguridad social entre otros documentos, y para enviar la menciona documentación si y solo si es posible, cuando existe una relación de Empleador-trabajador ¿es correcto?”*

Teniendo en cuenta que las preguntas uno (1) a las cinco (5) versa sobre el mismo tema a continuación se dará una respuesta en bloque de las mismas.

En respuesta a la consulta planteada y como bien se expuso, preciso advertir que el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, el cual reglamenta el artículo 32 de la Ley 2069 de 2020, define como emprendimientos o empresas de mujeres a las personas jurídicas en las que al menos el cincuenta por ciento (50%) de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeres, siempre que éstas hayan estado vinculadas laboralmente a la empresa durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección en el mismo cargo u otro del mismo nivel. Además, la norma establece un criterio para determinar cuáles son los empleos del nivel directivo que se relacionan con el ejercicio de funciones directivas, la toma de decisiones de nivel estratégico y la representación del empleador.

 Para la acreditación de las condiciones establecidas en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, la norma establece que debe presentarse una certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal en la que consten todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación.

 El documento además debe contener los nombres completos de las personas vinculadas en los empleos de nivel directivo y sus números de documentos de identidad. Como anexos de dicha certificación deben presentarse copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador.

A partir de los documentos mencionados, la Entidad Estatal contratante deberá verificar si el proponente efectivamente cumple con las condiciones señaladas en los incisos primero y segundo del referido numeral.

En ese sentido, para aplicar esta definición habrá que constatar que los documentos presentados por el proponente demuestren que el número de mujeres vinculadas a los empleos directivos equivale a un porcentaje igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de los cargos que la persona jurídica tenga en ese nivel. Del mismo modo deberá establecerse que la vinculación de mujeres en tales empleos y proporción se haya mantenido al menos durante el año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección. Igualmente, será necesario verificar que las funciones asignadas a los empleos acreditados para la aplicación de la del beneficio, se subsuman dentro de la noción establecida en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015.

De esta manera, si analizada la información certificada y los anexos presentados se comprueba que, por ejemplo, la vinculación de mujeres en cargos del nivel directivo en la referida proporción se ha mantenido por un periodo inferior a un año, no habrá lugar a aplicar la definición. Del mismo modo, si analizadas las funciones certificadas de las respectivas trabajadoras se comprueba que estas no tienen atribuidas funciones que puedan ser consideradas del nivel directivo, tampoco habrá lugar a la aplicación de la norma en comento, ni de los criterios diferenciales que se hayan establecido.

 En todo caso, se advierte que, corresponde a las entidades estatales contratantes determinar que en cada caso concreto se cumplan las condiciones antes explicadas, para lo cual deberán estudiarse la información incluida en los señalados medios de acreditación, encontrándose entre ellos el certificado de aportes a seguridad social, en el caso específico, la persona jurídica como empleadora, se encuentra obligada a realizar dichos aportes sobre sus empleados y acreditar esos pagos por periodos mínimos de un (1) año. Si se encuentra que los documentos presentados no demuestran alguna de las condiciones establecidas los dos primeros incisos del numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015, la entidad deberá tener por no acreditada la definición, y, en consecuencia, abstenerse de aplicar los criterios diferenciales que se hayan incluido

*“6. Es de saber que la figura de representante legal, se asigna un principal y se contempla en algunas ocasiones uno o varios suplentes, que actúan en nombre de la persona jurídica con unas facultades establecidas, sin que necesariamente exista una relación laboral, de Empleador – trabajador. ¿es correcto?”*

*7. Por otra parte, existe un solo Cargo de Representante Legal, sin que constituya que el o los suplentes actúen de manera simultánea, o que deban tener unanimidad de criterios para ejercer, simplemente actúa uno en ausencia parcial o total del principal, por lo tanto, para todos los fines solo uno (principal o uno de los suplentes) operará en nombre de la sociedad, solo uno hace parte de los cargos de nivel directivo, a menos que las facultades indiquen otra condición, para el caso que nos compete, solo uno de los representantes legales es quien deberá figurar y firmar la certificación para acreditar la “Definición de emprendimientos y empresas de mujeres.” ¿es correcto?*

*8. En el caso de que el representante legal no haga parte de los empleados, porque no tiene relación laboral Empleador – trabajador, no tiene un contrato laboral, por lo cual no se puede expedir un certificado de funciones y a su vez tampoco hay certificado de aportes de seguridad social porque no tienen asignado un salario, y a la luz de la literalidad del texto del decreto, que indica que solo se deberá indicar “los empleos del nivel directivo de la persona jurídica”, es claro que no hace parte de las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente porque no figura como empleado. ¿Es correcto?”*

*9. En caso de que la interpretación de la observación 8 de la presente carta, no sea la indicada, se solicita a Colombia Compra Eficiente, definir “empleos”, e indicar claramente cuál es el soporte idóneo para acreditar “copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, así como el certificado de aportes a seguridad social del último año”, cuando no existe una relación laboral entre la persona jurídica y el representante legal.*

*10. En el artículo 2.2.1.2.4.2.14., “... las certificaciones de trata el presente artículo deben expedirse bajo la gravedad de juramento con una fecha de máximo treinta (30) días calendario anteriores a la prevista para el cierre del procedimiento de selección…” Entendemos que esta condición es para el siguiente soporte: “…Esta circunstancia se acreditará mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, donde se señale de manera detallada todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación…” ¿Es correcto? Y no corresponde a otro documento tal como contrato, certificación laboral. ¿Es correcto?”*

La figura de representante legal se asigna a una persona principal y en algunas ocasiones se pueden nombrar uno o varios suplentes para actuar en nombre de la persona jurídica con las facultades establecidas en los estatutos de la empresa.

Es importante tener en cuenta que la relación entre la persona que ejerce la representación legal y la empresa no es necesariamente una relación laboral paro si que exista algún vínculo con la empresa, ya que esta figura está relacionada con la toma de decisiones y la representación de la empresa en el ámbito legal y comercial, más que con la ejecución de tareas diarias en la empresa. Sin embargo, es posible que el representante legal también pueda ser un trabajador de la empresa, en cuyo caso sí existiría una relación laboral.

Ahora bien, como se indicó con anterioridad una persona jurídica podrá ser considerada como un emprendimiento o empresa de mujeres cuando más del 50% de los empleos del nivel directivo de la persona jurídica sean ejercidos por mujeresla norma establece que debe presentarse una certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal en la que consten todas las personas que conforman los cargos de nivel directivo del proponente, el número de mujeres y el tiempo de vinculación.

Ahora bien, para acreditar las condiciones establecidas en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.14 del Decreto 1082 de 2015 el representante legal debe acreditar su vínculo con la empresa para poder ejercer sus funciones, y aunque no necesariamente se requiere que tenga una relación laboral, sí es necesario que exista algún tipo de vínculo legal o contractual que le permita representar a la empresa, asi las cosas si el representante legal no tiene un vínculo laboral con la empresa, pero sigue ejerciendo sus funciones, puede presentarse un conflicto jurídico que puede llevar a la nulidad de los actos realizados por el mismo ,

Por lo tanto, es recomendable que se revise detalladamente la situación del representante legal, situación que corresponde a cada entidad pública, en ejercicio de su competencia y previa valoración de los elementos fácticos y jurídicos ya que al tratarse de un análisis que se debe realizar en cada caso concreto, la Agencia, por vía consultiva, no puede definir un criterio universal y absoluto, sino que brinda elementos hermenéuticos de carácter general para que los partícipes del sistema de compras y contratación pública adopten la decisión que corresponda, lo cual es acorde con el principio de juridicidad.

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

Atentamente,



|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró:  | Christian Camilo Orjuela GaleanoContratista Subdirección de Gestión Contractual |
| Revisó:  | Diana Lucia SaavedraContratista Subdirección de Gestión Contractual |
| Aprobó:  | Nohelia del Carmen Zawady PalacioSubdirectora de Gestión Contractual |

1. La Agencia también se ha pronunciado sobre las diferentes disposiciones de la Ley 2069 de 2020 en los conceptos: C-009 del 04 de febrero de 2021, C-012 del 04 de febrero de 2021, C-013 del 04 de febrero de 2021, C-015 del 04 de febrero de 2021, C-016 del 04 de febrero de 2021, C-026 del 04 de febrero de 2021, C-006 del 05 de febrero de 2021, C-043 del 09 de febrero de 2021, C-005 del 16 de febrero de 2021, C-007 del 16 de febrero de 2021, C-098 del 23 de febrero de 2021, C-028 de 23 de febrero de 2021, C-081 del 23 de febrero de 2021, C-087 del 23 de febrero de 2021, C-037 del 26 de febrero de 2021, C-035 del 02 de marzo de 2021, C-040 del 02 de marzo de 2021, C-044 del 03 de marzo de 2021, C-056 del 08 de marzo de 2021, C-061 del 10 de marzo de 2021, C-055 del 10 de marzo de 2021, C-058 del 11 de marzo de 2021, C-069 del 12 de marzo de 2021, C-102 del 25 de marzo de 2020, C-136 del 07 de abril de 2021, C-138 del 07 de abril de 2021, C-139 del 07 de abril de 2021, C-141 del 08 de abril de 2021, C-162 de 13 de abril de 2021, C-165 del 13 de abril de 2021, C-164 del 19 de abril de 2021, C−167 del 21 de abril de 2021, C-166 del 23 de abril de 2021, C-191 del 26 de abril de 2021, C-187 del 28 de abril de 2021, C-192 del 29 de abril de 2021, C-206 del 03 de mayo de 2021, C−198 del 5 de mayo de 2021, C-203 del 6 de mayo de 2021, C-180 del 10 de mayo de 2021, C-210 del 10 de mayo de 2021, C-221 del 18 de mayo de 2021, C-239 del 25 de mayo de 2021, C-338 del 12 de julio de 2021, C-422 del 18 de agosto de 2021, C-437 del 24 de agosto de 2021, C-518 el 20 de septiembre de 2021, C-438 del 28 de septiembre de 2021, C-586 del 14 de octubre de 2021 y C-617 del 12 de diciembre de 2021, C-689 del 05 de enero de 2022, C-738 del 1 de febrero de 2022, C-741 del 1 de febrero de 2022, C-750 del 4 de febrero de 2022, C-031 del 1 de marzo de 2022, C-041 del 2 de marzo de 2022, C-057 del 8 de marzo de 2022, C-199 del 13 de abril de 2022, C-213 del 21 de abril de 2022, C-217 del 21 de abril de 2022, C-245 del 2 de mayo de 2022, C-253 del 2 de mayo de 2022, C-281 del 12 de mayo de 2022, C-293 del 12 de mayo de 2022, C-296 del 12 de mayo de 2022, C-315 del 18 de mayo de 2022, C-316 del 18 de mayo de 2022, C-317 del 16 de mayo de 2022, C-322 del 20 de mayo de 2022, C-323 del 17 de junio de 2022, C-326 del 18 de mayo de 2022, C-330 del 23 de mayo de 2022, C-340 del 26 de mayo de 2022, C-343 del 31 de mayo de 2022, C-346 del 27 de mayo de 2022, C-354 del 25 de mayo de 2022, C-361 del 20 de mayo de 2022, C-377 del 13 de junio de 2022, C-395 del 17 de junio de 2022, C-398 del 15 de junio de 2022, C-399 del 21 de junio de 2022, C-421 del 6 de julio de 2022, C-429 del 18 de julio de 2022, C-438 del 11 de julio de 2022, C-445 del 12 de julio de 2022, C-454 del 13 de julio de 2022, C-459 del 18 de junio de 2022, C-460 del 18 de julio de 2022, C-468 del 22 de julio de 2022, C-474 del 26 de julio de 2022, C-476 del 21 de junio de 2022, C-479 del 26 de julio de 2022, C-485 del 26 de julio de 2022, C-490 del 26 de julio de 2022, C-504 del 8 de agosto de 2022, C-522 del 16 de agosto de 2022, C-528 del 17 de agosto de 2022, entre otros. [↑](#footnote-ref-2)
2. Texto del Proyecto de Ley 122 de 2020 Cámara. Exposición de motivos. Consultado el 29 de diciembre de 2021 en la página web: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/1957-proyecto-de-ley-161-de-2020>. [↑](#footnote-ref-3)
3. Artículos 2 al 29. [↑](#footnote-ref-4)
4. Artículos 30 al 36. [↑](#footnote-ref-5)
5. Artículos 37 al 45. [↑](#footnote-ref-6)
6. Artículos 46 al 73. [↑](#footnote-ref-7)
7. Artículos 74 al 83. [↑](#footnote-ref-8)
8. Dicha norma debe armonizarse con el artículo 33.1 de la Ley de Emprendimiento, el cual dispone que «Con el fin de promover el acceso de las MIPYMES al mercado de Compras Públicas, las Entidades Estatales indistintamente de su régimen de contratación, los patrimonios autónomos constituidos por Entidades Estatales y los particulares que ejecuten recursos públicos: 1. Deberán en el Análisis de Sector identificar las MIPYMES que podrían ser potenciales proveedoras directas o indirectas, con el fin de definir reglas que promuevan y faciliten su participación en el Proceso de Contratación […]». [↑](#footnote-ref-9)
9. Ley 2069 de 2020 «Artículo 32. Criterios Diferenciales para Emprendimientos y Empresas de mujeres en el Sistema De Compras Públicas. De acuerdo con el resultado del análisis del sector, las entidades estatales incluirán requisitos diferenciales y puntajes adicionales en los procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, así como en los procesos competitivos que adelanten las entidades estatales que no apliquen en su gestión contractual el Estatuto General de Contratación Administrativa, como medidas de acción afirmativa, para incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, sin perjuicio de los compromisos adquiridos por Colombia en los acuerdos comerciales en vigor.

»Parágrafo primero. La definición de emprendimientos y empresas de mujeres se reglamentará por el gobierno nacional». [↑](#footnote-ref-10)
10. Decreto 1860 de 2021. «Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene como propósito reglamentar los artículos 30, 31, 32,34 y 35 de la Ley 2069 de 2020, en relación con: el procedimiento de mínima cuantía, incluyendo disposiciones particulares que se refieren a la contratación con Mipyme y grandes almacenes; los criterios diferenciales para Mipyme, y la definición y los criterios diferenciales para los emprendimientos y empresas de mujeres; las convocatorias limitadas a Mipyme; el fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y, sujetos de especial protección constitucional; así como la acreditación de los factores de desempate previstos en la Ley de Emprendimiento». [↑](#footnote-ref-11)
11. «Artículo 8. Vigencia y derogatorias**.** Las disposiciones contenidas en el presente Decreto se aplicarán a los procedimientos de selección cuya invitación, aviso de convocatoria o documento equivalente se publique a los tres (3) meses contados a partir de su expedición. Este Decreto modifica la Subsección [5](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.1.5.1)de la Sección 1 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2, así como los artículos [2.2.1.2.4.2.2](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.2)., [2.2.1.2.4.2.3](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.3)., [2.2.1.2.4.2.4](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.4)., [2.2.1.2.1.2.2](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.1.2.2). y [2.2.1.2.4.2.8](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.8).; adiciona los artículos [2.2.1.2.4.2.14](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.14)., [2.2.1.2.4.2.15](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.15)., [2.2.1.2.4.2.16](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.16)., [2.2.1.2.4.2.17](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.17).y [2.2.1.2.4.2.18](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.18).;adiciona un [parágrafo](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.3.1.9.p)al artículo [2.2.1.2.3.1.9](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.3.1.9); y deroga el artículo [2.2.1.1.2.2.9](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.1.2.2.9). del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.

«Parágrafo. Los Procesos de Contratación que se rijan por los Documento Tipo continuarán aplicando estos instrumentos y las normas vigentes anteriores a la expedición de este Decreto. Por tanto, estos procedimientos de selección se realizarán conforme la regulación actual contenida en los Documentos Tipo hasta que la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente expida las modificaciones a que haya lugar, conforme con las disposiciones de esta reglamentación.

 «La Agencia tendrá un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de este Decreto para adecuar los Documentos Tipo a las disposiciones previstas en este reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 5 del presente Decreto regirá en los procesos sometidos a los Documentos Tipo en las condiciones establecidas en este artículo». [↑](#footnote-ref-12)
12. Decreto 1860 de 2021. «Artículo 8. Vigencia y derogatorias. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto se aplicarán a los procedimientos de selección cuya invitación, aviso de convocatoria o documento equivalente se publique a los tres (3) meses contados a partir de su expedición. Este Decreto modifica la Subsección [5](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.1.5.1)de la Sección 1 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2, así como los artículos [2.2.1.2.4.2.2](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.2)., [2.2.1.2.4.2.3](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.3)., [2.2.1.2.4.2.4](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.4)., [2.2.1.2.1.2.2](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.1.2.2) y [2.2.1.2.4.2.8](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.8).; adiciona los artículos [2.2.1.2.4.2.14](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.14)., [2.2.1.2.4.2.15](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.15)., [2.2.1.2.4.2.16](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.16)., [2.2.1.2.4.2.17](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.17). y [2.2.1.2.4.2.18](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.4.2.18).; adiciona un [parágrafo](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.3.1.9.p)al artículo [2.2.1.2.3.1.9](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.2.3.1.9); y deroga el artículo [2.2.1.1.2.2.9](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653#2.2.1.1.2.2.9). del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional.

**»** Parágrafo. Los Procesos de Contratación que se rijan por los Documento Tipo continuarán aplicando estos instrumentos y las normas vigentes anteriores a la expedición de este Decreto. Por tanto, estos procedimientos de selección se realizarán conforme la regulación actual contenida en los Documentos Tipo hasta que la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente expida las modificaciones a que haya lugar, conforme con las disposiciones de esta reglamentación.

  » La Agencia tendrá un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de este Decreto para adecuar los Documentos Tipo a las disposiciones previstas en este reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 5 del presente Decreto regirá en los procesos sometidos a los Documentos Tipo en las condiciones establecidas en este artículo». [↑](#footnote-ref-13)
13. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, Código Sustantivo del Trabajo: «Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

» a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};

» b) Los intermediarios». [↑](#footnote-ref-14)