

CIRCULAR 022 DE 2018 (Julio 30)

Para: secretarios /as de Despacho, directores/as de Departamentos Administrativos, y de Unidades Administrativas Especiales con y sin Personería Jurídica, Gerentes/as, presidentes/as y directores/as de Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Distrito, Sociedades de Economía Mixta, Sociedades Públicas, Empresas de Servicios Públicos, Oficiales y Mixtas, alcaldes/as Locales y Rector/a del Ente Universitario Autónomo.

De: Secretaria Jurídica Distrital

Asunto: Orientaciones sobre la aplicación del Decreto 392 de 2018.

La Secretaría Jurídica Distrital con base en las facultades otorgadas mediante el Decreto 323 de 2016, en su artículo 3. Numerales 4. y 11., se permite impartir orientaciones sobre la aplicación y entrada en vigencia del Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, expedido por el Departamento Nacional de Planeación -DNP- y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por el cual se reglamentaron los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre Incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas en situación de discapacidad.

1. ANTECEDENTES

El Artículo 54 de la Constitución establece que: "(?) *El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*".

Con la expedición de la Ley 1145 de 2007, se creó el Sistema Nacional de Discapacidad - SND, el cual busca garantizar la articulación de las políticas, los recursos y la atención a las personas en situación de discapacidad en el nivel nacional y territorial, avanzando así en la forma en la que se abordan las acciones y políticas de y para la discapacidad.

A su vez, el Distrito Capital adoptó la Política Pública de Discapacidad a través de la expedición del Decreto 470 de 2007, comprometiéndose con el logro efectivo de la inclusión social y la garantía de la calidad de vida con dignidad, de las personas en situación de discapacidad habitantes de la ciudad.

Posteriormente, el Conpes 166 de 2013 planteó el rediseño de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social preexistente, basándose en la garantía del ejercicio y goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad, conforme a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, definiendo lineamientos, estrategias y recomendaciones que incluyen a las instituciones estatales, a la empresa privada, a la sociedad civil organizada y a la ciudadanía en general.

Por ello, a través de la promulgación de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 se establecieron disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad, dentro de las cuales

se encuentran previsiones en materia de contratación estatal y específicamente respecto a los incentivos para los proponentes que en los procesos de contratación, demostraran contar dentro de sus plantas de personal, con un número mínimo de personas en situación de discapacidad.

El Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 *¿Bogotá Mejor Para Todos?*, responde a la necesidad de contar con una ciudad que ofrece bienes y servicios adecuados a las necesidades de la población con discapacidad, adaptando efectivamente los preceptos de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y asumiéndola en su política pública, entendiendo la discapacidad *?? como el resultado de una relación dinámica de la persona con los entornos políticos, sociales, económicos, ambientales y culturales donde encuentra limitaciones o barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida diaria?*. Esta visión se posiciona estratégica y gradualmente como una categoría necesaria en la formulación de políticas sociales y públicas que deriva en la búsqueda de igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, sus familias y cuidadores y cuidadoras, a fin de cerrar las brechas históricas en relación con inequidades sociales, económicas, culturales y políticas.

Fue así como en observancia a lo establecido en el numeral 7 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, el Gobierno nacional reglamentó un sistema de preferencias aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales para quienes vinculen laboralmente a personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores

Finalmente, es importante resaltar que este tipo de previsiones y medidas legales, favorecen la vinculación laboral de un grupo poblacional muy importante y que a su vez se generan estímulos a los empleadores, en el sentido de ser beneficiarios de la aplicación del sistema de preferencias que se prevea en los procesos de adjudicación y celebración de contratos públicos que se lleven a cabo a través de licitaciones públicas o concursos de méritos.

2. MARCO LEGAL

La selección objetiva de contratistas corresponde al análisis, comparación y evaluación de los distintos factores establecidos con anterioridad por la Administración en los correspondientes pliegos de condiciones.

Por tal razón el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015 estableció dentro de los factores de desempate en el puntaje total de dos o más ofertas y su forma de aplicación dentro de los procesos de contratación que se lleven a cabo mediante licitación pública, concurso de méritos, selección abreviada o mínima cuantía, el criterio de prelación al proponente que acredite la vinculación dentro de su nómina de personal, de por lo menos un diez por ciento (10%) de personas en condición de discapacidad.

Por su parte, el recientemente expedido Decreto 392 de 2018, incluyó dentro del marco normativo de la contratación estatal y en particular, dentro del sistema de preferencias para la selección de contratistas mediante licitación pública y concurso de méritos, la obligación de asignar un uno (1%) del total de puntos establecidos en el pliego de condiciones como puntaje adicional a los oferentes que demuestren la vinculación de personas con discapacidad en los porcentajes que se indican a continuación:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Integrada de Servicios
de Salud Norte E.S.E.

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Para el caso de la presentación de propuestas de manera plural (consorcios, uniones temporales y promesas de sociedad futura), se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación.

Es responsabilidad de las entidades estatales a través de los supervisores y/o interventores de los contratos, realizar la verificación durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen las condiciones que dieron lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta.

3. RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS CONTRACTUALES

Teniendo en cuenta las previsiones del Decreto 392 de 2018, esta Secretaría imparte las siguientes orientaciones y recomendaciones que pueden traducirse en buenas prácticas para aplicar en los procesos de contratación, según se detalla a continuación:

En los pliegos de condiciones de los procesos de contratación que el Distrito Capital lleve a cabo mediante licitación pública o concurso de méritos, deberán ser incluidos, además de los criterios de desempate previstos en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 del Decreto 1082 de 2015, la asignación de puntaje adicional conforme a lo establecido en el Decreto 392 de 2018.

Para facilitar el seguimiento, se recomienda incluir esta obligación en los pliegos de condiciones y en el contrato.

- Los/Las supervisores/as o Interventores/as en su ejercicio de seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales, deberán verificar de manera periódica, durante el plazo de ejecución del contrato, que el contratista mantiene en su planta de personal el número mínimo de trabajadores con discapacidad con el cual obtuvo el puntaje adicional de la oferta con la que fue seleccionado.

Para el efecto, el contratista deberá aportar el certificado que expide el Ministerio de Trabajo y adicionalmente podrá allegar las planillas de pago de seguridad social integral, los contratos laborales, la última nómina de pago del total de los trabajadores, etc. No obstante, la Entidad contratante podrá realizar las visitas a la sede del contratista para la correspondiente verificación.

- Así mismo, los/las supervisores/as o interventores/as deberán verificar la vigencia de la certificación sobre el porcentaje de trabajadores en condición de discapacidad con los cuales cuenta el contratista, expedida por el Ministerio de Trabajo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Subred Integrada de Servicios
de Salud Norte E.S.E.

- En caso de incumplimiento los/las supervisores/as o interventores/as deberán informar a las Direcciones de Contratos o la que haga sus veces, a fin de dar aplicación a lo señalado en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011 y en las demás normas que le sean aplicables, con observancia de los casos en los que se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

- Finalmente, se recomienda realizar el respectivo ajuste a los manuales de supervisión e interventoría e incluir dentro de las obligaciones de los interventores este seguimiento.

Cordialmente,

DALILA ASTRID HERNÁNDEZ CORZO
SECRETARIA JURÍDICA DISTRITAL