



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

SISTEMA DE PREFERENCIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – Constitución Política – Ley 1618 de 2013

El fundamento del Sistema de Preferencias para Personas con Discapacidad (PcD) en la contratación pública es el principio de igualdad real y efectiva consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de 1991, que impone al Estado el deber positivo de adoptar acciones afirmativas en favor de grupos históricamente excluidos. La Corte Constitucional ha sostenido que tales medidas buscan contrarrestar los efectos de la discriminación y que el Estado puede establecer tratamientos diferenciales a favor de estos grupos en aras de lograr una igualdad real y efectiva. Los artículos 47 y 54 de la Carta Política refuerzan este mandato al ordenar políticas de integración social y ubicación laboral para las PcD.

La Ley Estatutaria 1618 de 2013 representó un salto cualitativo en el marco jurídico de protección de las PcD, al definir a estas como "aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" . Su artículo 13, en los numerales 1, 7 y 8, ordenó al Gobierno Nacional reglamentar: una puntuación adicional en licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para empresas que vinculen PcD y para empresas de PcD; un sistema de preferencias para empleadores de PcD en la adjudicación; y un sistema de preferencias en favor de las propias PcD como contratistas. Este último mandato fue especialmente significativo porque introdujo el concepto de "sistema de preferencias", que por definición no puede reducirse a una sola medida sino que implica un conjunto estructurado de instrumentos que actúen en las distintas fases del proceso contractual.

DECRETO 287 DE 2026 – Antecedentes normativos – Decreto 392 de 2018

En cumplimiento parcial de los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, se expidió el Decreto 392 de 2018. Sin embargo, como se reconoce en los considerandos del Decreto 0287 de 2026, dicha regulación presentó omisiones estructurales que frustraron la finalidad de la ley estatutaria, pues solo contempló el 1% de puntaje para empleadores de PcD, sin incluir a las empresas de PcD, redujo el "sistema de preferencias" a un único criterio de desempate y no previó medidas en planeación, criterios habilitantes diferenciales, condiciones especiales de ejecución ni abordó la contratación directa como escenario de inclusión. En consecuencia, desde el punto de vista sustantivo, el Decreto 392 de 2018 reglamentó el numeral 1 de manera parcial y el numeral 7, dejando sin reglamentación material el numeral 8, que era precisamente el que ordenaba el sistema de preferencias en favor de las propias PcD como contratistas.

Lo anterior fue ratificado por el Consejo de Estado que mediante una acción de cumplimiento, declaró el incumplimiento del deber de reglamentar integralmente el

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y ordenó al Gobierno Nacional expedir la regulación necesaria para hacer efectivo el sistema de preferencias en favor de las personas con discapacidad, sus emprendimientos y empresas que las contratan. La Sala calificó la obligación como imperativa, expresa e inobjetable, señalando que el Gobierno Nacional no contaba con margen de discrecionalidad para decidir si reglamentaba o no el sistema de preferencias.

DECRETO 0287 DE 2026 – Sistema Integral de Preferencias – Contratación pública inclusiva – Personas con discapacidad

En cumplimiento de esa decisión fue expedido el Decreto 0287 de 2026, el cual establece un Sistema Integral de Preferencias compuesto por cinco medidas afirmativas que actúan en todas las fases del proceso contractual, planeación, selección, adjudicación y ejecución, y que benefician a dos sujetos diferenciados: los emprendimientos y empresas de PcD y los empleadores de PcD. Mediante la expedición del mencionado decreto, en aplicación directa de la Constitución Política y para que exista una igualdad material para las personas con discapacidad, se pretende subsanar la falta de acciones afirmativas del Decreto 392 de 2018, modificando los artículos 2.2.1.2.4.2.6, 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015.

DECRETO 0287 DE 2026 – Puntaje adicional del 2% – Dedicación Exclusiva

Según la Real Academia de la Lengua Española “dedicación exclusiva” se entiende como la “dedicación que por compromiso o contrato ocupa todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otro trabajo”. De esta manera, de acuerdo con su sentido natural y obvio debe interpretarse que la locución “dedicación exclusiva” en el marco del numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, hace referencia a una relación laboral en la cual el trabajador presta sus servicios únicamente para un determinado empleador, es decir, existe exclusividad en el vínculo laboral. Así, la exclusividad no se encuentra asociada necesariamente a la duración de la jornada de trabajo, que puede ser completa o parcial, sino a la imposibilidad de que el trabajador mantenga simultáneamente otro vínculo laboral con un empleador distinto respecto de las actividades objeto de dicha contratación.

DECRETO 0287 DE 2026 – Puntaje adicional del 2% – Documentos – Acreditación

Para efectos de la acreditación de la situación señalada en el numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026 referente al empleador de PcD, el proponente deberá presentar: i) la certificación suscrita por el representante legal del proponente y el revisor fiscal, cuando exista, o el contador, en la que conste el número de personas con discapacidad que conforman su planta de personal que deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas con discapacidad. Dicho documento además debe relacionar los respectivos documentos de



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, sin que se puedan relacionar contratos de prestación de servicios, así como el certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres (3) meses en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador, y el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social. Y ii) el certificado que para el efecto expide el Ministerio del Trabajo, cuya vigencia deberá ser verificada por la entidad estatal, conforme a la normativa aplicable

DECRETO 0287 DE 2026 – Aportes a seguridad social – 3 meses

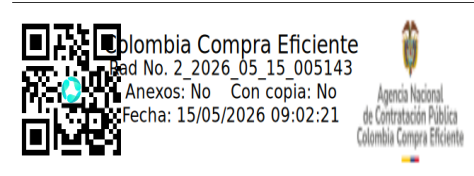
El artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, exige dentro de la documentación para verificar la condición de empleador de personas con discapacidad, los certificados de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta respecto de cada PcD, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. La razón de este requisito es garantizar que la vinculación sea real, estable y verificable, y no meramente instrumental para un proceso contractual específico.

El período de tres meses es el umbral mínimo de estabilidad laboral que diferencia un compromiso genuino con la inclusión de una vinculación oportunista. La norma aplica este requisito para cada PcD incluida en la acreditación, independientemente de si es una vinculación original o una nueva incorporación. Si una empresa ha incrementado recientemente su planta de PcD y alguna de estas vinculaciones no alcanza el período requerido, el proponente puede participar en el proceso utilizando únicamente las PcD que sí cumplan el requisito temporal. La consecuencia de no alcanzar el período no es la exclusión del proceso sino la imposibilidad de obtener el puntaje adicional respecto de esas PcD específicas, lo que es coherente con los principios de participación y pluralidad de oferentes.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Bogotá D.C., 15 de mayo de 2026

Señora
Diana Marcela Delgado Barrera
subgerencialc@b2babogados.com
Bogotá D.C.



Concepto C-648 de 2026

Temas: SISTEMA DE PREFERENCIA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – Constitución Política – Ley 1618 de 2013 / DECRETO 0287 DE 2026 – Antecedentes normativos – Decreto 392 de 2018 / DECRETO 0287 DE 2026 – Sistema Integral de Preferencias – Contratación pública inclusiva – Personas con discapacidad / DECRETO 0287 DE 2026 – Puntaje adicional del 2% – Dedicación Exclusiva / DECRETO 0287 DE 2026 – Puntaje adicional del 2% – Documentos – Acreditación / DECRETO 0287 DE 2026 – Aportes a seguridad social – 3 meses

Radicación: Respuesta a consulta con radicado No. 1_2026_04_21_005358

Estimada señora Delgado:

En ejercicio de la competencia otorgada por los artículos 3, numeral 5º, y 11, numeral 8º, del Decreto Ley 4170 de 2011, así como lo establecido en la Resolución No. 469 del 2025 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente– responde su solicitud de consulta del 21 de abril de 2026, en la cual manifiesta lo siguiente:

“[...] Con fundamento en lo expuesto, respetuosamente solicitamos al Departamento Nacional de Planeación y a la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente:



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

1. Emitir concepto jurídico sobre cada una de las preguntas formuladas en los capítulos II, III y IV del presente escrito, con indicación del alcance normativo del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 0287 de 2026.
2. Indicar de manera expresa si la expresión "dedicación exclusiva" implica jornada completa o ausencia de pluriempleo, y si los contratos de medio tiempo o jornada parcial son válidos para efectos del puntaje adicional.
3. Pronunciarse sobre la obligatoriedad concurrente de los dos certificados previstos en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. y las consecuencias de su ausencia al momento del cierre del proceso.
4. Evaluar la conveniencia de expedir norma aclaratoria, circular o lineamiento que establezca mecanismos de flexibilización o transición frente al requisito de los tres (3) meses de aportes a seguridad social, con el fin de eliminar la barrera de entrada que dicho requisito genera para proponentes que deseen vincular PcD por primera vez, garantizando que el sistema de preferencias sea efectivamente incluyente y no reduzca la competencia en los procesos de selección."

De manera preliminar, resulta necesario acotar que esta entidad sólo tiene competencia para responder consultas sobre la aplicación de normas de carácter general en materia de compras y contratación pública. En ese sentido, resolver casos particulares desborda las atribuciones asignadas por el legislador extraordinario, que no concibió a Colombia Compra Eficiente como una autoridad para solucionar problemas jurídicos particulares de todos los partícipes del sistema de compra pública. La competencia de esta entidad se fija con límites claros, con el objeto de evitar que la Agencia actúe como una instancia de validación de las actuaciones de las entidades sujetas a la Ley 80 de 1993 o de los demás participantes de la contratación pública. Esta competencia de interpretación de normas generales, por definición, no puede extenderse a la resolución de controversias ni a brindar asesorías sobre casos puntuales.

Conforme lo expuesto, en aras de satisfacer el derecho fundamental de petición se resolverá su consulta dentro de los límites de la referida competencia consultiva, esto es, haciendo abstracción de las circunstancias particulares y concretas que menciona en las preguntas de la solicitud, pero haciendo unas consideraciones sobre las normas generales relacionadas con el problema jurídico de su consulta.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

1. Problema planteado:

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá los siguientes problemas jurídicos: i) ¿Cuál es el alcance de la expresión “dedicación exclusiva” contemplada en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015 para efectos de otorgar el puntaje adicional del 2%?, ii) ¿Qué documentos debe presentar el proponente empleador de personas con discapacidad para acceder al puntaje adicional de 2% al que se refiere el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015?, y iii) ¿Es obligatoria la presentación del certificado de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta para acceder al puntaje adicional del 2%?

2. Respuestas:

i. El artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026 contempla uno de los incentivos centrales en favor de los empleadores de personas con discapacidad y de los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, referente al puntaje adicional del 2%. Este puntaje puede obtenerse acreditando cualquiera de las dos situaciones que la norma contempla: i) ser emprendimiento o empresa de PcD, conforme a las categorías del artículo 2.2.1.2.4.2.6., o ser ii) empleador de PcD que supere los mínimos de vinculación exigidos por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) conforme a la tabla establecida.

Conforme lo señala el numeral 2 *ibidem*, cuando se trata de un empleador de PcD, el proponente debe acreditar dentro de su planta de personal la vinculación de personas con discapacidad mediante contrato laboral con *dedicación exclusiva*, superando los mínimos que exige la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). El número mínimo de PcD requerido varía según el tamaño de la planta de personal del proponente, conforme a la tabla establecida.

Frente a la expresión “dedicación exclusiva” a la que se refiere el numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, resulta pertinente precisar que la norma no consagra una definición expresa de dicho concepto, por lo que para determinar su alcance y contenido, es necesario acudir a las reglas generales de interpretación. Al respecto, el artículo 28 del Código Civil



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

dispone que: "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal". Igualmente, el artículo 29 *ibidem* prescribe lo siguiente: "Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han formado en sentido diverso".

Bajo este criterio interpretativo, según la Real Academia de la Lengua Española "dedicación exclusiva" se entiende como la "dedicación que por compromiso o contrato ocupa todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otro trabajo¹". De esta manera, de acuerdo con su sentido natural y obvio debe interpretarse que la locución "dedicación exclusiva" en el marco del numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, hace referencia a una relación laboral en la cual el trabajador presta sus servicios únicamente para un determinado empleador, es decir, existe exclusividad en el vínculo laboral. Así, la exclusividad no se encuentra asociada necesariamente a la duración de la jornada de trabajo, que puede ser completa o parcial, sino a la imposibilidad de que el trabajador mantenga simultáneamente otro vínculo laboral con un empleador distinto respecto de las actividades objeto de dicha contratación.

Esta interpretación resulta consistente con el significado común de la expresión "exclusivo", la cual alude a "único, solo, excluyendo a cualquier otro²". De esta forma, cuando la disposición exige un "contrato laboral con dedicación exclusiva", el alcance razonable de la exigencia es que la persona con discapacidad se encuentre vinculada exclusivamente al proponente, independientemente del tiempo establecido para la jornada laboral.

ii. Para efectos de la acreditación de la situación señalada en el numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026 referente al empleador de PcD, el proponente deberá presentar: i) la certificación suscrita por el representante legal del proponente y el revisor fiscal, cuando exista, o el contador, en la que conste el número de personas con discapacidad que conforman su planta de personal que deberá relacionar el nombre completo y el número de documento

¹ RAE. Disponible en: <https://dle.rae.es/dedicaci%C3%B3n>

² RAE. Disponible en: <https://dle.rae.es/exclusivo>



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

de identidad de cada una de las personas con discapacidad. Dicho documento además debe relacionar los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, sin que se puedan relacionar contratos de prestación de servicios, así como el certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres (3) meses en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador, y el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social. Y ii) el certificado que para el efecto expide el Ministerio del Trabajo, cuya vigencia deberá ser verificada por la entidad estatal, conforme a la normativa aplicable.

Respecto de este último documento debe precisarse que la norma no determina su presentación como facultativa o alternativa de los demás soportes exigidos, sino como un requisito adicional y obligatorio para acceder al puntaje referido. En efecto, el numeral 2 señala expresamente que la verificación de estas condiciones se realizará por parte de las Entidades Estatales con base en "*los siguientes documentos*" incluyendo dentro de esta enunciación al certificado expedido por el Ministerio de Trabajo. Esta expresión evidencia que el reglamento no concibió los documentos como opciones excluyentes entre sí, de manera que el proponente pudiera acreditar la condición con uno u otro soporte indistintamente. Por el contrario, de la redacción de la norma se entiende que estos documentos deben acreditarse en conjunto, en tanto constituyen los medios de acreditación definidos por la disposición para verificar el cumplimiento de las condiciones requeridas.

Lo anterior es congruente con lo dispuesto en la parte considerativa del Decreto 287 de 2026, que señala que "en aras de garantizar los derechos y garantías laborales de las personas con discapacidad, para acceder a los incentivos establecidos en el presente proyecto de decreto se *mantendrá el Certificado a los Empleadores que contraten personas con discapacidad que expide el Ministerio del Trabajo*".

En consecuencia, para acceder al puntaje adicional del 2% el proponente deberá aportar de manera conjunta, el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social, el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo y los demás documentos previstos en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026.



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

De esta manera, la omisión en la presentación de cualquiera de dichos documentos para el cierre del proceso da lugar a que el proponente no sea acreedor del puntaje adicional previsto en la norma, por tratarse de documentos que otorgan puntaje.

iii. El artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, exige dentro de la documentación para verificar la condición de empleador de personas con discapacidad, los certificados de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta respecto de cada PcD, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. La razón de este requisito es garantizar que la vinculación sea real, estable y verificable, y no meramente instrumental para un proceso contractual específico.

El período de tres meses es el umbral mínimo de estabilidad laboral que diferencia un compromiso genuino con la inclusión de una vinculación oportunista. La norma aplica este requisito para cada PcD incluida en la acreditación, independientemente de si es una vinculación original o una nueva incorporación. Si una empresa ha incrementado recientemente su planta de PcD y alguna de estas vinculaciones no alcanza el período requerido, el proponente puede participar en el proceso relacionando únicamente las PcD que sí cumplan el requisito temporal. La consecuencia de no alcanzar el período no es la exclusión del proceso sino la imposibilidad de obtener el puntaje adicional respecto de esas PcD específicas, lo que es coherente con los principios de participación y pluralidad de oferentes.

Por consiguiente, no se está generando una barrera de entrada que pueda reducir la competencia en los procesos que apliquen el puntaje, ya que al tratarse de un requisito que otorga puntaje no determina la participación de los proponentes al proceso de contratación. Como se explicó en la memoria justificativa "la vinculación de Personas con Discapacidad constituye un criterio estrictamente opcional dentro del esquema de evaluación, al igual que otros factores de puntaje diferencial, como el enfoque MIPYME o el de empresas lideradas por mujeres, cuya aplicación depende de la decisión estratégica del proponente frente a su capacidad de generar valor agregado en la oferta. En tal sentido, este criterio no configura una obligación general para todos los participantes del mercado, sino un incentivo voluntario que amplía alternativas

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

competitivas sin imponer cargas desproporcionadas ni afectar la libre concurrencia y competencia.

3. Razones de la respuesta:

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

i. El fundamento del Sistema de Preferencias para Personas con Discapacidad (PcD) en la contratación pública es el principio de igualdad real y efectiva consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de 1991³, que impone al Estado el deber positivo de adoptar *acciones afirmativas* en favor de grupos históricamente excluidos. La Corte Constitucional ha sostenido que tales medidas buscan contrarrestar los efectos de la discriminación y que el Estado puede establecer tratamientos diferenciales a favor de estos grupos en aras de lograr una igualdad real y efectiva. Los artículos 47 y 54 de la Carta Política refuerzan este mandato al ordenar políticas de integración social y ubicación laboral para las PcD⁴.

En el plano internacional, Colombia es Estado Parte de instrumentos que conforman el Bloque de Constitucionalidad en virtud del artículo 93 superior. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU⁵ reconoce el derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones y exige programas de acción afirmativa. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación⁶ ordena eliminar progresivamente la discriminación en la prestación de servicios, incluido el

³ Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 13.

⁴ Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículos 47 y 54.

⁵ Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York: ONU. Aprobada en Colombia mediante: Colombia. Congreso de la República. (31 de julio de 2009). Ley 1346 de 2009. Diario Oficial 47427.

⁶ Organización de los Estados Americanos. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ciudad de Guatemala. Aprobada en Colombia mediante: Colombia. Congreso de la República. (31 de julio de 2002). Ley 762 de 2002. Diario Oficial 44889.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

empleo. El Convenio 159 de la OIT⁷ exige medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades de todas las categorías de PcD en materia de empleo.

La Ley 361 de 1997 estableció los primeros mecanismos de integración social de las PcD. Su artículo 24 introdujo una preferencia en igualdad de condiciones en licitaciones y adjudicaciones de contratos para los empleadores que tuvieran al menos el 10% de su nómina compuesta por PcD⁸. Esta norma vinculó por primera vez la contratación pública con la inclusión laboral de las PcD, pero su alcance era limitado: una preferencia residual aplicable solo en caso de empate, que beneficiaba únicamente a los empleadores de PcD sin considerar a las propias PcD como proponentes directos.

La Ley Estatutaria 1618 de 2013 representó un salto cualitativo en el marco jurídico de protección de las PcD, al definir a estas como "aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"⁹. Su artículo 13, en los numerales 1, 7 y 8, ordenó al Gobierno Nacional reglamentar: una puntuación adicional en licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para empresas que vinculen PcD y para empresas de PcD; un sistema de preferencias para empleadores de PcD en la adjudicación; y un sistema de preferencias en favor de las propias PcD como contratistas¹⁰. Este último mandato fue especialmente significativo porque introdujo el concepto de "*sistema de preferencias*", que por definición no puede reducirse a una sola medida sino que implica un conjunto estructurado de instrumentos que actúen en las distintas fases del proceso contractual.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159. Ginebra: OIT. Aprobado en Colombia mediante: Colombia. Congreso de la República. (23 de diciembre de 1988). Ley 82 de 1988. Diario Oficial 38608.

⁸ Colombia. Congreso de la República. (7 de febrero de 1997). Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Artículo 24. Diario Oficial 42978.

⁹ Colombia. Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 2, numeral 1. Diario Oficial 48717.

¹⁰ Colombia. Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13, numerales 1, 7 y 8. Diario Oficial 48717.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

En cumplimiento parcial de los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, se expidió el Decreto 392 de 2018. Sin embargo, como se reconoce en los considerandos del Decreto 0287 de 2026, dicha regulación presentó omisiones estructurales que frustraron la finalidad de la ley estatutaria, pues solo contempló el 1% de puntaje para empleadores de PcD, sin incluir a las empresas de PcD, redujo el "sistema de preferencias" a un único criterio de desempate y no previó medidas en planeación, criterios habilitantes diferenciales, condiciones especiales de ejecución ni abordó la contratación directa como escenario de inclusión. En consecuencia, desde el punto de vista sustantivo, el Decreto 392 de 2018 reglamentó el numeral 1 de manera parcial y el numeral 7, dejando sin reglamentación material el numeral 8, que era precisamente el que ordenaba el sistema de preferencias en favor de las propias PcD como contratistas.

Lo anterior fue ratificado por el Consejo de Estado¹¹, que mediante una acción de cumplimiento, declaró el incumplimiento del deber de reglamentar integralmente el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 y ordenó al Gobierno Nacional expedir la regulación necesaria para hacer efectivo el sistema de preferencias en favor de las personas con discapacidad, sus emprendimientos y empresas que las contratan. La Sala calificó la obligación como imperativa, expresa e inobjetable, señalando que el Gobierno Nacional no contaba con margen de discrecionalidad para decidir si reglamentaba o no el sistema de preferencias.

En cumplimiento de esa decisión fue expedido el Decreto 0287 de 2026, el cual establece un Sistema Integral de Preferencias compuesto por cinco medidas afirmativas que actúan en todas las fases del proceso contractual, planeación, selección, adjudicación y ejecución, y que benefician a dos sujetos diferenciados: los emprendimientos y empresas de PcD y los empleadores de PcD. Mediante la expedición del mencionado decreto, en aplicación directa de la Constitución Política y para que exista una igualdad material para las personas con discapacidad, se pretende subsanar la falta de acciones afirmativas del

¹¹ Consejo de Estado, Sección Quinta, del 12 de diciembre de 2024 (Rad. 05001-23-33-000-2024-00847-01, M.P. Omar Joaquín Barreto Suárez)



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Decreto 392 de 2018, en el que se modificaron los artículos 2.2.1.2.4.2.6, 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. del Decreto 1082 de 2015 de la siguiente manera:

i) El artículo 1, modifica el artículo 2.2.1.2.4.2.6. del Decreto 1082 de 2015, incorporando la definición de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, con el propósito de adoptar medidas afirmativas que incentiven las personas en condición de discapacidad en el sistema de compras y contratación pública.

ii) El artículo 1, modifica el artículo 2.2.1.2.4.2.7. del Decreto 1082 de 2015, estableciendo un Sistema de Preferencias en Favor de las Personas con Discapacidad en el Sistema de Compras y Contratación Pública, mediante medidas afirmativas, que deben adoptar las Entidades Estatales en sus Procesos de Contratación, para promover condiciones efectivas de igualdad para estas personas, corregir barreras estructurales de acceso y fomentar su participación como proponentes, contratistas o integrantes de la cadena de valor.

iii). El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.1. del Decreto 1082 de 2015, disponiendo que todas las entidades que manejen recursos públicos están obligadas a garantizar la accesibilidad para personas con discapacidad en sus procesos de contratación.

iv) El artículo 1, incluye el 2.2.1.2.4.2.7.2. del Decreto 1082 de 2015. De esta forma, se consagra que, en la planeación contractual, las Entidades Estatales deben implementar acciones concretas para promover la participación de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, asegurando igualdad de oportunidades en los procesos de contratación pública. Esto implica diseñar mecanismos que eliminen barreras de acceso y fomenten una participación más inclusiva desde las etapas iniciales del proceso.

v) El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.3. del Decreto 1082 de 2015, incorporando criterios diferenciales en favor de los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad en la habilitación, como parte del sistema de preferencias para esta población en la contratación pública que impone reglamentar la Ley 1618 de 2013. Este aspecto considerando que "(...) es necesario flexibilizar los requisitos habilitantes de los procesos de contratación para facilitar la participación de las personas con discapacidad, debido a que sin esto el puntaje que también regula el presente Decreto (287 de 2026) se vuelve inocuo porque no se podría aplicar si las personas con discapacidad no superan

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

el primer filtro, que resulta de la aplicación de los requisitos habilitantes que pueden resultar un impedimento para la posterior evaluación de su oferta y que pueda tener efectividad el puntaje”¹².

vi) El artículo 1, incluye el artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015. Así, se establece un puntaje adicional en favor de los empleadores de personas con discapacidad y de los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad del dos por ciento (2%) del valor total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones o documentos equivalentes, para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en los procedimientos de licitación pública y concurso de méritos que adelanten las entidades estatales, cuando se configuren las situaciones previstas en ese artículo.

vii) El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.5. del Decreto 1082 de 2015, indicando condiciones especiales de sujeción en favor de personas con discapacidad, que deberán incluir las entidades estatales como obligación contractual en los documentos del proceso, previo análisis de oportunidad y conveniencia.

viii) El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.6. del Decreto 1082 de 2015, contemplando que, las Entidades Estatales propenderán por la contratación de personas con discapacidad mediante la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, de acuerdo con su planeación contractual, disponibilidad presupuestal y las necesidades del servicio.

ix) El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.7. del Decreto 1082 de 2015, que incorpora el seguimiento a la inclusión de personas con discapacidad a través de contratos de prestación de servicios profesionales y lo de apoyo a la gestión.

x) El artículo 1, modifica el artículo 2.2.1.2.4.2.7.8 del Decreto 1082 de 2015 y dispone que, la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente garantizará la adopción permanente de las acciones necesarias para que las medidas señaladas en favor de las Personas con Discapacidad se incorporen a los documentos e instrumentos que genera.

xi) El artículo 1, incluye el artículo 2.2.1.2.4.2.7.9 del Decreto 1082 de

¹² Parte considerativa del Decreto 287 de 2026.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

2015 que establece lo referente al acceso y accesibilidad del sistema electrónico de contratación pública - SECOP.

ii. Ahora bien, de acuerdo con las inquietudes planteadas, resulta necesario realizar algunas precisiones en relación con el artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, el cual contempla uno de los incentivos centrales en favor de los empleadores de personas con discapacidad y de los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, referente al puntaje adicional del 2% del valor total de los puntos establecidos en los pliegos de condiciones o documento equivalente.

De conformidad con la norma en mención, este puntaje puede obtenerse en los procesos de licitación pública y de concurso de méritos, acreditando cualquiera de las siguientes situaciones: i) ser emprendimiento o empresa de PcD, conforme a las categorías del artículo 2.2.1.2.4.2.6., o ser ii) empleador de PcD que supere los mínimos de vinculación exigidos por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) conforme a la tabla establecida. Sin embargo, el hecho de que ambas condiciones puedan acreditarse simultáneamente no significa que el puntaje sea acumulable. El mismo artículo es explícito al disponer que:

"El proponente podrá acreditar alguna de las situaciones mencionadas, y en todo caso el puntaje adicional total y único a otorgar por este criterio será del dos por ciento (2%), sin que sean acumulables a efecto de la evaluación de la oferta."

Esta decisión normativa responde a que el 2% incorpora el estímulo suficiente para promover la inclusión de PcD y permitir su acumulación distorsionaría la evaluación de las ofertas en perjuicio de la pluralidad de oferentes y de la selección objetiva, que son principios rectores de la contratación estatal. Es importante distinguir entre la acreditación de condiciones y el puntaje resultante, ya que el proponente puede acreditar varias condiciones al mismo tiempo, pero el puntaje que recibe siempre será el 2%, sin variación. En términos prácticos, en una licitación de 1.000 puntos el 2% equivale a 20 puntos adicionales, ventaja que puede ser determinante en escenarios de puntuaciones cercanas.

Bajo este contexto, debe señalarse que los requisitos exigidos para acceder a este puntaje varían según el sujeto que deba acreditarlos. Por un lado,



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

cuando se trata de un emprendimiento o empresa de PcD, los documentos requeridos son los establecidos en el artículo 2.2.1.2.4.2.6., que varían según la categoría que se acredite. En efecto, el numeral 1 de la disposición en comento remite expresamente al artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 287 de 2026, que establece la definición de emprendimientos y empresas de personas con discapacidad, por lo que para acceder al puntaje adicional, el proponente deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones allí previstas, de conformidad con la tarifa legal contemplada en cada uno de los numerales de dicha disposición.

Por otro lado, conforme lo señala el numeral 2 *ibidem*, cuando se trata de un empleador de PcD, el proponente debe acreditar dentro de su planta de personal la vinculación de personas con discapacidad mediante contrato laboral con dedicación exclusiva, superando los mínimos que exige la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). El número mínimo de PcD requerido varía según el tamaño de la planta de personal del proponente, conforme a la siguiente tabla:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad requerido
Entre 1 y 30	2
Entre 31 y 100	3
Entre 101 y 150	4
Entre 151 y 200	5
Entre 201 y 300	7
Entre 301 y 400	10
Entre 401 y 500	12
Entre 501 y 600	14
Entre 601 y 700	16



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Más de 700	Por cada 100 trabajadores adicionales, se suman 2 trabajadores con discapacidad
------------	---

Frente a la expresión “dedicación exclusiva” a la que se refiere el numeral 2 de la norma en mención, resulta pertinente precisar que la norma no consagra una definición expresa de dicho concepto, por lo que, para determinar su alcance y contenido, es necesario acudir a las reglas generales de interpretación. Al respecto, el artículo 28 del Código Civil dispone que: “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal”. Igualmente, el artículo 29 *ibidem* prescribe lo siguiente: “Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han formado en sentido diverso”¹³.

Bajo este criterio interpretativo, según la Real Academia de la Lengua Española “dedicación exclusiva” se entiende como la “dedicación que por compromiso o contrato ocupa todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otro trabajo¹⁴”. De esta manera, de acuerdo con su sentido natural y obvio debe interpretarse que la locución “dedicación exclusiva” en el marco del numeral 2 del artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, hace referencia a una relación laboral en la cual el trabajador presta sus servicios únicamente para un determinado empleador, es decir, existe exclusividad en el vínculo laboral.

¹³ Sobre el alcance de las normas equivalentes en el Código Civil chileno, CLARO SOLAR explica lo siguiente: “Las palabras de que el legislador se sirve pueden tener dos significaciones: el sentido vulgar y el sentido técnico. Según el artículo 20, ‘las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras’, es decir, el uso de la gente educada. El Diccionario de la Lengua publicado por la Real Academia Española goza a este respecto de gran autoridad. ‘Pero cuando el legislador, agrega el artículo 20, las haya definido expresamente para ciertas materias se les dará en éstas su significado legal’. Por la inversa, según el artículo 21, ‘las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso’. Es de suponer que el legislador conozca bastante el idioma en que legisla y sea suficientemente instruido en la ciencia o arte para dar a las palabras de la lengua y a las palabras especiales de la ciencia o arte a que se refiere, el significado que les es propio; en el caso contrario, es necesario que ello aparezca de manifiesto y con toda claridad” (CLARO SOLAR, Luis. Explicaciones de derecho civil chileno y comparado. Volumen I. Tomo I. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2013. p. 117. Énfasis dentro del texto).

¹⁴ RAE. Disponible en: <https://dle.rae.es/dedicaci%C3%B3n>

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Así, la exclusividad no se encuentra asociada necesariamente a la duración de la jornada de trabajo, que puede ser completa o parcial, sino a la imposibilidad de que el trabajador mantenga simultáneamente otro vínculo laboral con un empleador distinto respecto de las actividades objeto de dicha contratación.

Esta interpretación resulta consistente con el significado común de la expresión “exclusivo”, la cual alude a “único, solo, excluyendo a cualquier otro¹⁵”. De esta forma, cuando la disposición exige un “contrato laboral con dedicación exclusiva”, el alcance razonable de la exigencia es que la persona con discapacidad se encuentre vinculada exclusivamente al proponente, independientemente del tiempo establecido para la jornada laboral.

Adicionalmente, aunque el ordenamiento jurídico no contempla una definición general y única de “dedicación exclusiva”, hay desarrollos jurisprudenciales que han empleado dicha expresión para referirse precisamente a la obligación de prestar servicios únicamente para un empleador o entidad. Así, por ejemplo, en la Sentencia C-819 de 2010, la Corte Constitucional de Colombia analizó la constitucionalidad de la Ley 1123 del 2007 “por la cual se establece el Código Disciplinario del Abogado”, destacando que “el propósito del numeral 1º del artículo 29 de la Ley 1123 de 2007 fue asegurar la *dedicación exclusiva* de los (las) servidores (as) públicos (as) al ejercicio de sus funciones y, en tal sentido, obtener una actuación eficaz y eficiente encaminada a garantizar la protección del interés general¹⁶”. Si bien el contexto analizado por la Corte corresponde al empleo público, lo relevante para efectos interpretativos es que el concepto de “dedicación exclusiva” fue entendido como sinónimo de exclusividad en la prestación del servicio de la función pública frente a un solo empleador.

En consecuencia, una interpretación sistemática y literal de la disposición permite concluir que el requisito de “dedicación exclusiva” se cumple cuando la persona con discapacidad mantiene un vínculo laboral exclusivo con el proponente, independientemente de que la jornada pactada sea de tiempo completo o parcial, pues la norma no condicionó dicha exigencia a una intensidad horaria determinada sino a la naturaleza a la dedicación exclusiva del vínculo

¹⁵ RAE. Disponible en: <https://dle.rae.es/exclusivo>

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-819 del 2010. M.P: Dr. Jorge Iván Palacio Palacio. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-819-10.htm>



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

laboral, que se verificará con el contrato de trabajo o la certificación laboral con las funciones.

Para efectos de la acreditación de la condición establecida en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4, se establece que la verificación de estas condiciones se realizará por parte de las Entidades Estatales con base en los siguientes documentos que el proponente deberá aportar junta con su oferta, de manera física o digital:

- Certificación expedida con una antelación no mayor a treinta (30) días calendario respecto a la fecha de presentación de la oferta, suscrita por el representante legal del proponente y el revisor fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o el contador, en la que conste el número de personas con discapacidad que conforman su planta de personal. La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas con discapacidad.

- Como soporte, se anexará copia de los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, sin que se puedan relacionar contratos de prestación de servicios, así como el certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres (3) meses en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador, y el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social.

- También, esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de Trabajo y la entidad estatal contratante verificará la vigencia de dicha certificación, de conformidad con la normativa aplicable.

Como se evidencia, el proponente deberá presentar: i) la certificación suscrita por el representante legal del proponente y el revisor fiscal, cuando exista, o el contador, en la que conste el número de personas con discapacidad que conforman su planta de personal que deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de cada una de las personas con discapacidad. Dicho documento además debe relacionar los respectivos documentos de identidad, copia de los contratos de trabajo o certificación laboral con las funciones, sin que se puedan relacionar contratos de prestación de servicios, así como el certificado de aportes a seguridad social de los últimos tres (3) meses en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador, y el

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social. Y ii) el certificado que para el efecto expide el Ministerio del Trabajo, cuya vigencia deberá ser verificada por la entidad estatal, conforme a la normativa aplicable.

Respecto de este último documento debe precisarse que la norma no determina su presentación como facultativa o alternativa de los demás soportes exigidos, sino como un requisito adicional y obligatorio para acceder al puntaje referido. En efecto, el numeral 2 señala expresamente que la verificación de estas condiciones se realizará por parte de las Entidades Estatales con base en "los siguientes documentos" incluyendo dentro de esta enunciación al certificado expedido por el Ministerio de Trabajo. Esta expresión evidencia que el reglamento no concibió los documentos como opciones excluyentes entre sí, de manera que el proponente pudiera acreditar la condición con uno u otro soporte indistintamente. Por el contrario, de la redacción de la norma se entiende que estos documentos deben acreditarse en conjunto, en tanto constituyen los medios de acreditación definidos por la disposición para verificar el cumplimiento de las condiciones requeridas.

Lo anterior es congruente con lo dispuesto en la parte considerativa del Decreto 287 de 2026, que señala que "en aras de garantizar los derechos y garantías laborales de las personas con discapacidad, para acceder a los incentivos establecidos en el presente proyecto de decreto se *mantendrá el Certificado a los Empleadores que contraten personas con discapacidad que expide el Ministerio del Trabajo*".

En consecuencia, para acceder al puntaje adicional del 2% el proponente deberá aportar de manera conjunta, el certificado de discapacidad expedido conforme a la normativa vigente del Ministerio de Salud y Protección Social, el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo y los demás documentos previstos en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026. De esta manera, la omisión en la presentación de cualquiera de dichos documentos para el cierre del proceso da lugar a que el proponente no sea acreedor del puntaje adicional previsto en la norma.

Ahora bien, de acuerdo con la consulta planteada, es pertinente resaltar que el artículo 2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 287 de 2026, exige dentro de la documentación para verificar la condición de empleador de personas con

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

discapacidad, los certificados de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta respecto de cada PcD, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. La razón de este requisito es garantizar que la vinculación sea real, estable y verificable, y no meramente instrumental para un proceso contractual específico.

El período de tres meses es el umbral mínimo de estabilidad laboral que diferencia un compromiso genuino con la inclusión de una vinculación oportunista. La norma aplica este requisito para cada PcD incluida en la acreditación, independientemente de si es una vinculación original o una nueva incorporación. Si una empresa ha incrementado recientemente su planta de PcD y alguna de estas vinculaciones no alcanza el período requerido, el proponente puede participar en el proceso utilizando únicamente las PcD que sí cumplan el requisito temporal. La consecuencia de no alcanzar el período no es la exclusión del proceso sino la imposibilidad de obtener el puntaje adicional respecto de esas PcD específicas, lo que es coherente con los principios de participación y pluralidad de oferentes.

Por consiguiente, no se está generando una barrera de entrada que pueda reducir la competencia en los procesos que apliquen el puntaje, ya que al tratarse de un requisito que otorga puntaje no determina la participación de los proponentes al proceso de contratación. Como se explicó en la memoria justificativa "la vinculación de Personas con Discapacidad constituye un criterio estrictamente opcional dentro del esquema de evaluación, al igual que otros factores de puntaje diferencial, como el enfoque MIPYME o el de empresas lideradas por mujeres, cuya aplicación depende de la decisión estratégica del proponente frente a su capacidad de generar valor agregado en la oferta. En tal sentido, este criterio no configura una obligación general para todos los participantes del mercado, sino un incentivo voluntario que amplía alternativas competitivas sin imponer cargas desproporcionadas ni afectar la libre concurrencia y competencia¹⁷".

Vale aclarar que el Decreto 0287 de 2026 no establece periodos de transición o mecanismo equivalente de vinculación gradual, por lo que para acceder al puntaje adicional del 2% la entidad deberá acreditar los documentos

¹⁷ Disponible en: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/transparencia/decreto-0287-de-2026-por-el-cual-se-modifican-los-articulos-2-2-1-2-4-2-6-2-2-1-2-4-2-7-y-2-2-1-2-4-2-8-del-decreto-1082-de-2015-unico-reglamentario-del-sector-administrativo-de-planeacion-en>

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

descritos, incluyendo los certificados de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta.

Finalmente, en relación con el inicio de vigencia del Decreto 287 de 2026, el artículo 2 establece las vigencias y derogatorias, en los siguientes términos: “El presente Decreto rige a partir del día siguiente a su publicación, modifica los artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y 2.2.1.2.4.2.8. de 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, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias”. Este decreto fue publicado el 19 de marzo de 2026, por lo que empezó a regir a partir del 20 de marzo.

Así, la aplicación del Decreto 287 de 2026 en los procesos de contratación que estén en curso depende de si estos contaban o no con resolución de apertura antes del 20 de marzo de 2026: i) La resolución de apertura fue expedida el 19 de marzo de 2026 o antes de esta fecha, en este caso el proceso continúa con las reglas originales sin aplicar el Decreto 287 de 2026; y ii) La resolución de apertura no existe, o fue expedida el 20 de marzo de 2026 o en fecha posterior, por lo que se debe incorporar el Decreto 287 de 2026 al proceso contractual y la entidad debe ajustar sus estudios previos y pliegos de condiciones, incluido el proyecto de pliego, para dar pleno cumplimiento al decreto antes de expedir el acto administrativo de apertura.

Para los procesos de contratación con proyecto de pliego publicado pero sin apertura al 19 de marzo de 2026, se recomienda que se incorporen las medidas del Decreto 287 de 2026 antes de publicar los pliegos definitivos. En esa etapa aún es posible realizar ajustes sin afectar derechos adquiridos de los proponentes.

4. Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:

- Ley 1618 de 2013
- Decreto 287 de 2026: Artículo 1 y artículo 2.
- Consejo de Estado, Sección Quinta, del 12 de diciembre de 2024 (Rad. 05001-23-33-000-2024-00847-01, M.P. Omar Joaquín Barreto Suárez)
- ABC del Decreto 0287 de 2026 “Contratación pública inclusiva para



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

personas con discapacidad” disponible en:
<https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2026/04/ABC-Decreto-0287-de-2026-1.pdf>

5. Doctrina de la Agencia Nacional de Contratación Pública:

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se ha referido sobre el alcance del Decreto 0287 de 2026 en el concepto C-629 de 2026. Los conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de Relatoría de la Agencia, en el cual también podrás encontrar jurisprudencia del Consejo de Estado, laudos arbitrales y la normativa de la contratación concordada con la doctrina de la Subdirección de Gestión Contractual. Accede a través del siguiente enlace:
<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos>.

La sostenibilidad no es una opción, es una obligación. Por ello, la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente– te invita a realizar el **Curso de Contratación Pública Sostenible y Socialmente Responsable**, una herramienta clave para fortalecer las capacidades de todos los compradores públicos, proveedores, servidores públicos y para generar mayor valor público. Accede al curso y aprende como implementar criterios sociales y ambientales en las diferentes etapas del proceso de contratación:
<https://formacionvirtual.colombiacompra.gov.co/mod/page/view.php?id=3718>
De otro lado, te contamos que esta Agencia ha da un paso decisivo en la estandarización y modernización del **sector social** con la expedición de las **Resoluciones 539, 540, 541, 952 y 953 de 2025, mediante las cuales adoptó Documentos Tipo** para las modalidades de selección de **licitación pública (versión 2), selección abreviada de menor cuantía, mínima cuantía, consultoría e interventoría**, promoviendo procesos más transparentes, eficientes competitivos y sostenibles en sectores estratégicos como educación, salud, cultura, recreación, deporte, institucional y vivienda. Consulta y descarga los documentos aquí:
<https://www.colombiacompra.gov.co/normativa-y-relatoria/documentos-tipo>

Si quieres conocer más sobre la aplicación de Documentos Tipo puedes consultar la última versión de la **Guía para la comprensión e implementación de los**



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Documentos Tipo de obra pública de infraestructura de transporte. En esta actualización se incorporaron orientaciones prácticas dirigidas a entidades públicas, proveedores, organismos de control y demás interesados, con el propósito de facilitar la adecuada implementación de estos instrumentos en los procesos contractuales. Además se incluyeron lineamientos que orientan la implementación de los criterios ambientales y sociales incluidos en los documentos tipo: Consulta la guía aquí: <https://www.colombiacompra.gov.co/archivos/manual/guia-para-la-comprension-e-implementacion-de-los-documentos-tipo-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte-bajo-las-diferentes-modalidades-de-contratacion-vigentes>

Por último, lo invitamos a seguirnos en las redes sociales en las cuales se difunde información institucional:

Twitter: [@colombiacompra](https://twitter.com/colombiacompra)

Facebook: [ColombiaCompraEficiente](https://www.facebook.com/ColombiaCompraEficiente)

LinkedIn: [Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente](https://www.linkedin.com/company/agencia-nacional-de-contratacion-publica-colombia-compra-eficiente)

Instagram: [@colombiacompraeficiente_cce](https://www.instagram.com/colombiacompraeficiente_cce)

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las expresiones utilizadas con mayúscula inicial deben ser entendidas con el significado que les otorga el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015.

Atentamente,

Original Firmado
Carolina Quintero Gacharná

Carolina Quintero Gacharná
Subdirectora de Gestión Contractual ANCP-CCE

Elaboró: Tatiana Baquero Iguarán
Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual
Revisó: Alejandro Sarmiento Cantillo
Gestor T1 - 15 de la Subdirección de Gestión Contractual
Aprobó: Carolina Quintero Gacharná



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Subdirectora de Gestión Contratual ANCP – CCE
