



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

DECRETO 0287 DE 2026 – Antecedentes normativos – Decreto 392 de 2018 – Omisiones reglamentarias – Sentencia de acción de cumplimiento

La insuficiencia del Decreto 392 de 2018 fue constatada judicialmente. La Sección Quinta del Consejo de Estado, mediante sentencia de acción de cumplimiento del 12 de diciembre de 2024, radicación n.º 05001-23-33-000-2024-00847-01, M.P. Omar Joaquín Barreto Suárez, declaró el incumplimiento del Gobierno Nacional del artículo 62 de la Ley 1996 de 2019, que ordenaba reglamentar las medidas del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, y ordenó expedir los decretos reglamentarios faltantes en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la ejecutoria de la providencia. 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 – Puntaje adicional – Requisitos

En respuesta al problema planteado, es preciso señalar que el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 287 de 2026, establece un puntaje adicional del dos por ciento (2 %) del total de los puntos previstos en el pliego de condiciones para los procedimientos de licitación pública y concurso de méritos. A este beneficio pueden acceder los proponentes que: i) acrediten alguna de las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015, o ii) demuestren la vinculación de personas con discapacidad a su planta de personal en los términos establecidos en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4.

EMPRESARIOS Y EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD – Cargos del nivel directivo – Noción – Control

Ahora bien, de conformidad con el numeral 4 del artículo 2.2.1.2.4.2.6, se consideran emprendimientos o empresas de personas con discapacidad las personas jurídicas que tengan vinculada laboralmente al menos una (1) persona con discapacidad en un empleo del nivel directivo durante, por lo menos, el año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección, ya sea en el mismo cargo o en otro del mismo nivel. La norma precisa que los empleos del nivel directivo son aquellos cuyas funciones se relacionan con la dirección de áreas misionales de la empresa y la adopción de decisiones estratégicas. En consecuencia, se trata de cargos ubicados en los niveles superiores de la estructura organizacional o que, por su jerarquía, impliquen funciones de representación del empleador.

De acuerdo con el inciso cuarto del citado numeral, esta circunstancia debe acreditarse mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista, o por el contador, en la que se identifique a las personas con discapacidad que ocupan cargos del nivel directivo y se indique el tiempo de vinculación correspondiente. Por tanto, el proponente que acredite esta condición podrá acceder al puntaje adicional



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

previsto en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015, conforme con lo dispuesto en el numeral 1 de dicha disposición.

Por tanto, respecto de su pregunta sobre controlar que las personas con discapacidad pertenezcan al nivel directivo, la entidad contratante es la encargada de verificar con los documentos señalados anteriormente, que la persona con discapacidad si ejerza el cargo de nivel directivo teniendo en cuenta que:

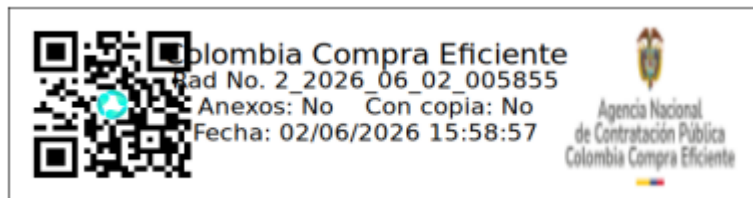
“(…) Sobre la definición de empleo del nivel directivo es de indicar que, este depende de las funciones y de la organización interna de la persona jurídica, es decir, que la PcD debe, en ejercicio de su cargo, tomar decisiones estratégicas, dirigir áreas misionales o la posibilidad de representar al empleador que tenga la PcD.

Esto se acreditará con los documentos enlistados en la norma, y particularmente con el certificado del representante legal, revisor fiscal o contador acompañada de certificación laboral o copia del contrato laboral, y los aportes a seguridad social del último año, los cuales deberán acreditar con suficiencia la condición exigida”.



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Bogotá D.C., 2 de junio de 2026



Señora

Alejandra López Bohorquez

alexa.loboho@gmail.com

Ciudad

Concepto C- 745 de 2026

Tema:

DECRETO 0287 DE 2026 – Antecedentes normativos – Decreto 392 de 2018 – Omisiones reglamentarias – Sentencia de acción de cumplimiento / DECRETO 0287 DE 2026 – Puntaje adicional – Requisitos / EMPRENDIMIENTOS Y EMPRESAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD – Cargos del nivel directivo – Noción – Control

Radicación:

Respuesta a consulta con radicado No. 1_2026_05_04_006016

Estimada Señora López,

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 469 de 2025 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente– responde su solicitud de consulta de fecha 4 de mayo de 2026, en la cual manifiesta lo siguiente:

(...) Solicito se sirvan aclarar: que otorga a los proponentes de un proceso de contratación pública el puntaje para poder participar. Ya



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

que cada entidad lo ha entendido e interpretado a su manera. Y como se va a controlar el hecho de que las personas en esta condición si se encuentren a un nivel directivo.

(...) Por ende, solicito se revise la desproporcionalidad de la norma expedida por el gobierno nacional que afecta a una gran cantidad de empresas.

De manera preliminar, resulta necesario acotar que esta entidad solo 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 al Estatuto General de Contratación Pública 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 mencionadas en su petición, pero haciendo unas consideraciones sobre las normas generales relacionadas con el problema jurídico de su consulta.

1. Problema planteado:

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá el siguiente problema jurídico: ¿Cómo se aplica el puntaje para empleadores de personas con discapacidad que ocupan el nivel directivo de la empresa?

2. Respuesta:

En respuesta al problema planteado, es preciso señalar que el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 287 de 2026, establece un puntaje adicional del dos por ciento (2 %) del total de los



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

puntos previstos en el pliego de condiciones para los procedimientos de licitación pública y concurso de méritos. A este beneficio pueden acceder los proponentes que: i) acrediten alguna de las condiciones previstas en el artículo 2.2.1.2.4.2.6 del Decreto 1082 de 2015, o ii) demuestren la vinculación de personas con discapacidad a su planta de personal en los términos establecidos en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4.

Ahora bien, de conformidad con el numeral 4 del artículo 2.2.1.2.4.2.6, se consideran emprendimientos o empresas de personas con discapacidad las personas jurídicas que tengan vinculada laboralmente al menos una (1) persona con discapacidad en un empleo del nivel directivo durante, por lo menos, el año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección, ya sea en el mismo cargo o en otro del mismo nivel. La norma precisa que los empleos del nivel directivo son aquellos cuyas funciones se relacionan con la dirección de áreas misionales de la empresa y la adopción de decisiones estratégicas. En consecuencia, se trata de cargos ubicados en los niveles superiores de la estructura organizacional o que, por su jerarquía, impliquen funciones de representación del empleador.

De acuerdo con el inciso cuarto del citado numeral, esta circunstancia debe acreditarse mediante certificación expedida por el representante legal y el revisor fiscal, cuando exista, o por el contador, en la que se identifique a las personas con discapacidad que ocupan cargos del nivel directivo y se indique el tiempo de vinculación correspondiente. Por tanto, el proponente que acredite esta condición podrá acceder al puntaje adicional previsto en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4 del Decreto 1082 de 2015, conforme con lo dispuesto en el numeral 1 de dicha disposición.

Por tanto, respecto de su pregunta sobre controlar que las personas con discapacidad pertenezcan al nivel directivo, la entidad contratante es la encargada de verificar con los documentos señalados anteriormente, que la persona con discapacidad si ejerza el cargo de nivel directivo teniendo en cuenta que:

"(...) Sobre la definición de empleo del nivel directivo es de indicar que, este depende de las funciones y de la organización interna de la persona jurídica, es decir, que la PcD debe, en ejercicio de su cargo, tomar decisiones estratégicas, dirigir áreas misionales o la posibilidad de representar al empleador que tenga la PcD.



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Esto se acreditará con los documentos enlistados en la norma, y particularmente con el certificado del representante legal, revisor fiscal o contador acompañada de certificación laboral o copia del contrato laboral, y los aportes a seguridad social del último año, los cuales deberán acreditar con suficiencia la condición exigida¹.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la persona con discapacidad vinculada no ocupe un cargo del nivel directivo en los términos del numeral 4 del artículo 2.2.1.2.4.2.6, el proponente podrá verificar la procedencia del puntaje con fundamento en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. En este evento, deberá determinar el rango en el que se ubica su planta de personal para establecer el número mínimo de personas con discapacidad que deben encontrarse vinculadas laboralmente. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, las empresas cuya planta de personal esté conformada entre uno (1) y treinta (30) trabajadores, la norma exige la vinculación de al menos dos (2) personas con discapacidad para acceder al puntaje adicional.

En todo caso, sobre su solicitud de revisar la desproporcionalidad de la norma y la afectación para las empresas, es importante precisar las razones para la inclusión de los rangos de 1-30 trabajadores y 31 y 100 trabajadores en la tabla para la aplicación del puntaje a empleadores de personas con discapacidad, lo cual tiene una diferencia con la reforma laboral que empieza a partir de 100 trabajadores.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que el Decreto 287 de 2026 modifica completamente el Decreto 392 de 2018, que ya tenía los rangos de trabajadores mencionados, por lo que es un derecho adquirido por las personas con discapacidad que no podía ser eliminado por el nuevo decreto. Por tanto, los rangos se mantienen y fueron ajustados para que los derechos de las personas con discapacidad, como sujetos de especial protección constitucional, sean progresivos, esto es, que con el paso del tiempo aumente su inclusión, en este caso, como trabajadores de empresas que busquen contratar con el Estado.

Lo anterior no riñe con los principios de la contratación estatal, particularmente frente al principio de competencia, la abogacía de la

¹ Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente–, Circular Externa No. 003 del 12 de mayo de 2026, pág. 5. Disponible en: procesos de contratación estatal, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/CIRCULAR-EXTERNA-003-DE-2026-DISCAPACIDAD.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/CIRCULAR-EXTERNA-003-DE-2026-DISCAPACIDAD.pdf)



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio señaló que era necesario incluir en la memoria justificativa del decreto, la aclaración *“que precise el carácter opcional del cumplimiento de este requisito para la obtención del beneficio de puntaje, y que reafirme que no se trata de una obligación general para todos los agentes del mercado”*.

De esta manera, en la memoria justificativa se hicieron dos aclaraciones respecto del puntaje para empresas que empleen personas con discapacidad, justificando que se mantienen los rangos establecidos por el Decreto 392 de 2018 no solo por ser un derecho adquirido, sino que la inclusión de esos rangos que se relaciona con las Mipymes es necesario debido a que de acuerdo con el Informe de tejido empresarial, a agosto de 2025², las microempresas representaron el 94,7% de las empresas entre enero y agosto de 2025. Así pues, al ser mayoría en el mercado no es posible que una norma que busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad excluya a la mayoría de las empresas del mercado, haciendo nugatorio el efecto de la norma.

De la misma forma, la memoria justificativa aclaró que este beneficio no es obligatorio para ninguna empresa, incluidas las Mipymes, esto es, cualquier empresa puede abstraerse de contratar personas con discapacidad en los rangos citados, ya que es opcional obtener el puntaje o no, para hacer más competitiva la oferta, y también existen otros factores de puntaje para Mipymes, mujeres, entre otros, a los que pueden acudir las empresas que decidan no vincular personas con discapacidad. *“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 competencia”*³.

3. Razones de la respuesta:

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

² <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-tejido-empresarial/2025/agosto/oe-dv-informe-de-tejido-empresarial-agosto-2025.pdf.aspx>

³ Decreto 287 de 2026, Memoria justificativa. 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

(i) Para resolver el problema jurídico planteado, esta Agencia considera necesario partir del análisis de los antecedentes normativos que explican el origen, la finalidad y el alcance del Sistema Integral de Preferencias establecido por el Decreto 0287 de 2026, en la medida en que solo a partir de ese contexto es posible comprender las obligaciones concretas que dicho decreto impone a las entidades estatales y a los demás partícipes de la contratación pública.

El fundamento constitucional del Sistema de Preferencias en favor de las PcD en la contratación pública se encuentra en el principio de igualdad material o real y efectiva consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de 1991⁴, el cual le impone al Estado el deber positivo de adoptar *acciones afirmativas* en favor de grupos históricamente excluidos, dirigidas a corregir situaciones de discriminación estructural que los afectan. En desarrollo de este mandato, 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.

A su vez, los artículos 47 y 54 de la Carta Política refuerzan este mandato al ordenar políticas de integración social y ubicación laboral para las PcD⁵.

En el plano internacional, Colombia es Estado Parte de diversos instrumentos que conforman el Bloque de Constitucionalidad en los términos del artículo 93 superior. En particular, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU⁶ reconoce el derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones y exige programas de acción afirmativa. De igual forma, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación⁷ ordena eliminar progresivamente la discriminación en la

⁴ Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 13.

⁵ Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículos 47 y 54.

⁶ 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.

⁷ 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

prestación de servicios, incluido el empleo. Finalmente, el Convenio 159 de la OIT⁸ exige medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades de todas las categorías de PcD en materia de empleo.

En desarrollo de estos mandatos, con rango constitucional, 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 estatales para aquellos empleadores que tuvieran al menos el diez por ciento (10%) de su nómina compuesta por PcD⁹. Esta norma vinculó por primera vez la contratación pública con la inclusión laboral de las PcD, pero su alcance era limitado en la medida que se trataba de una preferencia residual aplicable solo en caso de empate y que beneficiaba únicamente a los empleadores de PcD sin considerar a las propias PcD como proponentes o contratistas directos.

Posteriormente, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 representó un avance sustancial en el marco jurídico de protección de las PcD, al definir las 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"*¹⁰. En su artículo 13, numerales 1, 7 y 8, ordenó al Gobierno Nacional reglamentar: i) una puntuación adicional en licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para empresas que vinculen PcD y para empresas de PcD; ii) un sistema de preferencias para empleadores de PcD en la adjudicación; y iii) *un sistema de preferencias en favor de las propias PcD como contratistas*¹¹. Este último mandato fue especialmente significativo porque introdujo el concepto de

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Colombia. Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 2, numeral 1. Diario Oficial 48717.

¹¹ 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

"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.

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, tal y como se reconoce en los considerandos del Decreto 0287 de 2026, dicha regulación presentó omisiones estructurales que frustraron la finalidad de la Ley Estatutaria. En efecto, el Decreto 392 de 2018 solo contempló el uno por ciento (1%) del 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.

La insuficiencia del Decreto 392 de 2018 fue constatada judicialmente. La Sección Quinta del Consejo de Estado, mediante sentencia proferida dentro de una acción de cumplimiento del 12 de diciembre de 2024, radicación n.º 05001-23-33-000-2024-00847-01, M.P. Omar Joaquín Barreto Suárez, declaró el incumplimiento por parte del Gobierno Nacional del artículo 62 de la Ley 1996 de 2019, norma que ordenaba reglamentar las medidas del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013. En dicha providencia, la Sala ordenó expedir los decretos reglamentarios faltantes en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la ejecutoria de la providencia. 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, como se indicó en la respuesta del presente concepto, 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. Dicho sistema se orienta a beneficiar a dos sujetos diferenciados: los emprendimientos y empresas de PcD y los empleadores de



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

PcD. A continuación, se desarrolla el alcance de cada aspecto del sistema planteado en los problemas jurídicos.

(ii) Uno de los incentivos centrales que el Decreto 0287 de 2026 establece en favor de los partícipes del sistema es el puntaje adicional del 2%, previsto en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 1082 de 2015 (modificado). Este puntaje puede obtenerse acreditando cualquiera de las dos condiciones que la norma contempla: ser emprendimiento o empresa de PcD, conforme a las categorías del artículo 2.2.1.2.4.2.6., o ser empleador de PcD que supere los mínimos de vinculación exigidos por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). 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 una razón de diseño del sistema: el 2% ya 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: 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.

(iii) En cuanto a las condiciones para acceder al puntaje, el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 0287 de 2026 establece que para obtener los puntos adicionales se debe cumplir una de las siguientes condiciones: i) ser emprendimiento y empresa de personas con discapacidad, o ii) ser empleador de PcD, y en este último caso 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:



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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

El puntaje no se otorga por cumplir la ley sino por superarla: solo el proponente que acredite un número de PcD vinculadas igual o superior al indicado en la tabla tendrá derecho al puntaje adicional del 2%. Esta precisión es relevante porque evita que el proponente confunda el mínimo legal de vinculación con el umbral exigido para acceder al beneficio contractual. Cuando se trate de un proponente plural, se tomará en cuenta únicamente la planta de



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

personal del integrante con mayor participación porcentual en el consorcio o unión temporal, sin que se exija el aporte de experiencia.

Por otra parte, respecto de la calidad de emprendimiento y empresa de persona con discapacidad el decreto dispone 4 categorías en las que una persona natural o jurídica tendrá esa calidad:

"(...)1) Personas naturales con discapacidad que ejerzan una profesión liberal. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cedula de ciudadanía, la cedula de extranjería o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como el título profesional correspondiente.

2) Personas naturales con discapacidad que hayan realizado actividades comerciales a través de un establecimiento de comercio, durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del proceso de selección. Esta circunstancia se acreditará mediante la copia de cedula de ciudadanía, la cedula de extranjera o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del registro mercantil.

3) Personas jurídicas donde más del cincuenta por ciento (50%) de sus acciones, partes de interés o cuotas de participación pertenezcan a personas con discapacidad y los derechos de propiedad hayan pertenecido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección.

La circunstancia de la propiedad de la persona jurídica 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 personas con discapacidad han mantenido su participación. Adicionalmente se debe adjuntar la copia de cedula de ciudadanía, la cedula de extranjera o el pasaporte, el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social, así como la copia del certificado de existencia y representación legal.

4) Personas jurídicas que tengan vinculadas laboralmente al menos una persona con discapacidad en empleos del nivel directivo de 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.



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Por otra parte, 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 las personas con discapacidad que ocupan cargos de nivel directivo del proponente y el tiempo de vinculación.

La certificación deberá relacionar el nombre completo y el número de documento de identidad de las personas con discapacidad que ocupan cargos de 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, y el certificado de discapacidad expedido de acuerdo con la normativa del Ministerio de Salud y Protección Social”.

Por tanto, respecto de su pregunta sobre controlar que las personas con discapacidad pertenezcan al nivel directivo, la entidad contratante es la encargada de verificar con los documentos señalados anteriormente, que la persona con discapacidad si ejerza el cargo de nivel directivo teniendo en cuenta que:

“(…) Sobre la definición de empleo del nivel directivo es de indicar que, este depende de las funciones y de la organización interna de la persona jurídica, es decir, que la PcD debe, en ejercicio de su cargo, tomar decisiones estratégicas, dirigir áreas misionales o la posibilidad de representar al empleador que tenga la PcD.

Esto se acreditará con los documentos enlistados en la norma, y particularmente con el certificado del representante legal, revisor fiscal o contador acompañada de certificación laboral o copia del contrato laboral, y los aportes a seguridad social del último año, los cuales deberán acreditar con suficiencia la condición exigida”¹².

¹² Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente–, Circular Externa No. 003 del 12 de mayo de 2026, pág. 5. Disponible en: procesos de contratación estatal, disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/CIRCULAR-EXTERNA-003-DE-2026-DISCAPACIDAD.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/wp-content/uploads/2026/05/CIRCULAR-EXTERNA-003-DE-2026-DISCAPACIDAD.pdf)



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la persona con discapacidad vinculada no ocupe un cargo del nivel directivo en los términos del numeral 4 del artículo 2.2.1.2.4.2.6, el proponente podrá verificar la procedencia del puntaje con fundamento en el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. En este evento, deberá determinar el rango en el que se ubica su planta de personal para establecer el número mínimo de personas con discapacidad que deben encontrarse vinculadas laboralmente. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, las empresas cuya planta de personal esté conformada entre uno (1) y treinta (30) trabajadores, la norma exige la vinculación de al menos dos (2) personas con discapacidad para acceder al puntaje adicional.

(iv) En relación, al ámbito de aplicación del puntaje adicional del 2%, el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 0287 de 2026 establece este puntaje exclusivamente en los procedimientos de licitación pública y concurso de méritos, para entidades regidas por el Estatuto General de Contratación Pública. La restricción obedece a que el puntaje solo tiene lugar en procesos de selección competitiva con evaluación comparativa de propuestas; en la contratación directa no hay concurrencia ni asignación de puntos, de modo que técnicamente no es posible aplicarlo. No obstante, la ausencia del puntaje en otras modalidades y regímenes no equivale a la ausencia de medidas afirmativas: los criterios habilitantes diferenciales aplican en régimen especial; las compras públicas accesibles y las condiciones especiales de ejecución aplican en todas las modalidades de selección; y la contratación directa tiene su propia medida afirmativa a través de los contratos de prestación de servicios con PcD.

(v) Las consideraciones desarrolladas en los numerales precedentes permiten ahora presentar, de manera articulada, el alcance completo de las cinco medidas que componen el Sistema Integral de Preferencias, su forma de aplicación en cada fase del proceso contractual y las consecuencias jurídicas que se derivan de su inobservancia, es necesario precisar que el Decreto 0287 de 2026 no concibe la inclusión de las PcD como un momento aislado sino como un compromiso continuo que atraviesa todo el ciclo contractual. Cada medida tiene un momento de activación, unas obligaciones concretas para la entidad y el contratista, y unas consecuencias específicas frente a su incumplimiento, que se exponen a continuación.

La primera medida son las herramientas de planeación para procesos inclusivos, reguladas en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.2. del Decreto 1082 de 2015



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

(modificado), que se activan en la fase precontractual, antes de la apertura del proceso, y comprenden tres instrumentos. El primero son las ferias de negocios inclusivas, que consisten en reuniones entre la entidad contratante y los emprendimientos y empresas de PcD que puedan ofrecer los bienes, obras o servicios requeridos, con el propósito de identificarlos en el mercado y recibir sus observaciones sobre la estructuración del proceso antes de que este sea abierto; estas ferias no son ruedas de negocios ni implican compromisos contractuales, sino un ejercicio de planeación responsable que puede realizarse simultáneamente con las ferias previstas para MiPymes. El segundo instrumento es la incorporación de criterios sociales en los pliegos de condiciones, que permite a la entidad establecer exigencias adicionales vinculadas al objeto del contrato que promuevan la integración laboral de las PcD, más allá de lo que el propio decreto ya exige como mínimo obligatorio. El tercero es la división del proceso en lotes o segmentos, que facilita la participación de emprendimientos de menor capacidad al reducir la escala de las obligaciones contractuales requeridas para cada parte. Estas herramientas aplican a las entidades sometidas al Estatuto General de Contratación Pública en licitación pública, concurso de méritos, mínima cuantía y selección abreviada, pero no en contratación directa, que tiene su propia medida afirmativa. Su omisión injustificada en los estudios previos puede comprometer la legalidad de la planeación contractual al desconocer una obligación legal expresa.

La segunda medida son los criterios habilitantes diferenciales, regulados en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.3. del Decreto 1082 de 2015 (modificado), que operan en la fase de selección y consisten en la obligación de establecer requisitos habilitantes ajustados o reducidos en materia de experiencia, capacidad financiera, capacidad organizacional o valor de la garantía de seriedad de la oferta, para facilitar la participación de los emprendimientos y empresas de PcD con domicilio en el territorio nacional. La entidad debe flexibilizar la mayor cantidad posible de estos requisitos de acuerdo con lo que resulte justificado en sus estudios previos, garantizando en todo caso que los requisitos ajustados sean suficientes para acreditar la idoneidad del proponente y el adecuado cumplimiento del objeto contractual, con el límite del principio de proporcionalidad. Esta medida aplica en licitación pública, selección abreviada y concurso de méritos, tanto en el régimen del Estatuto General de Contratación Pública como en los procesos competitivos de entidades con régimen especial, pero no en mínima cuantía ni en contratación directa. Aplica exclusivamente



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

para los emprendimientos y empresas de PcD y no para los empleadores de PcD. En tratándose de proponentes plurales, opera cuando al menos uno de los integrantes cumple las condiciones del artículo 2.2.1.2.4.2.6. con una participación no inferior al 10%, aportando la experiencia en proporción equivalente a su participación. Su omisión injustificada en el pliego de condiciones puede constituir una barrera de acceso contraria a los mandatos del decreto y comprometer la validez del proceso de selección.

La tercera medida es el puntaje adicional del 2%, regulado en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.4. del Decreto 1082 de 2015 (modificado), que opera en la fase de evaluación de propuestas y consiste en otorgar un puntaje adicional máximo del dos por ciento (2%) del total de los puntos del pliego a los proponentes que acrediten ser emprendimientos o empresas de PcD o ser empleadores de PcD que superen los mínimos de vinculación exigidos por la Ley 2466 de 2025. Como ya se indicó anteriormente, este puntaje es único y no acumulable: aunque el proponente acredite ambas condiciones simultáneamente, el puntaje máximo a otorgar es siempre el 2%, sin que las condiciones sean sumables. Aplica únicamente en entidades sometidas al Estatuto General de Contratación Pública, en licitación pública y concurso de méritos. La acreditación exige, entre otros documentos, los certificados de aportes a seguridad social de los tres (3) meses anteriores a la presentación de la oferta para cada PcD incluida en el cómputo, junto con el certificado del Ministerio de Trabajo. La no inclusión de este puntaje en el pliego por parte de la entidad configura el incumplimiento de una obligación legal expresa. Adicionalmente, las condiciones que dieron lugar al puntaje deben mantenerse durante toda la ejecución del contrato, y el contratista debe acreditarlo con cada solicitud de pago; la reducción injustificada del número de PcD vinculadas puede constituir causal de incumplimiento contractual, salvo que se demuestre fuerza mayor o caso fortuito, y en todo caso respetando el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las PcD.

La cuarta medida son las condiciones especiales de ejecución, reguladas en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.5. del Decreto 1082 de 2015 (modificado), que operan durante la ejecución del contrato y consisten en la obligación de incluir en los documentos del proceso al menos una de dos condiciones contractuales: la subcontratación inclusiva, que exige al contratista priorizar a PcD y a emprendimientos y empresas de PcD cuando requiera subcontratar bienes, obras o servicios para la ejecución; o la integración del equipo de trabajo, que exige priorizar personas naturales con discapacidad cuando la ejecución requiera



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

conformar un equipo de trabajo. La priorización no implica exclusividad: el contratista puede contratar a otros proveedores, pero debe procurar que las PcD y sus empresas tengan preferencia cuando existan en el mercado y sea factible su vinculación. Esta medida aplica en entidades sometidas al Estatuto General de Contratación Pública en todas las modalidades, incluida la contratación directa. Solo puede omitirse su inclusión cuando la entidad justifique expresamente esa decisión en los estudios previos con argumentos objetivos relacionados con las características del contrato específico, pues esta justificación constituye una verdadera carga argumentativa. El cumplimiento de estas condiciones es verificado por el supervisor o interventor con cada solicitud de pago, y su inobservancia injustificada puede constituir causal de incumplimiento contractual.

La quinta medida es la inclusión de PcD en contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, regulada en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.6. del Decreto 1082 de 2015 (modificado), que opera en la modalidad de contratación directa y tiene carácter potestativo: las entidades sometidas al Estatuto General de Contratación Pública propenderán por esta contratación de forma progresiva, de acuerdo con su planeación institucional, disponibilidad presupuestal y necesidades del servicio, sin que su no aplicación en un caso concreto configure incumplimiento. La entidad que decida aplicarla debe verificar la idoneidad de la PcD para cumplir el objeto contractual, acordar los ajustes razonables necesarios en corresponsabilidad con la persona contratista, evaluar la no exigencia de garantías —que no son obligatorias para esta tipología contractual— e indicar en el SECOP que el contrato corresponde a la aplicación de esta medida afirmativa. En ningún caso la medida autoriza la asignación de funciones permanentes ni genera subordinación laboral. Colombia Compra Eficiente realizará el seguimiento de esta medida a través del SECOP, evaluando pertinencia, duración, objeto y nivel de especialización de cada contrato.

A estas cinco medidas se suma, de manera transversal e independiente, la obligación de compras públicas accesibles regulada en el artículo 2.2.1.2.4.2.7.1. del Decreto 1082 de 2015 (modificado), que aplica a todos los entes del Estado con independencia de su régimen de contratación, en todas las modalidades de selección incluida la contratación directa, y en todos los contratos en los que se adquieran bienes, obras o servicios. Esta obligación consiste en incorporar en los estudios previos y en los documentos del proceso



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

criterios que garanticen la accesibilidad de las PcD, teniendo en cuenta las siete categorías de discapacidad definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social —visual, física, psicosocial (mental), auditiva, sordoceguera, intelectual y múltiple— y los principios de accesibilidad universal, diseño universal y ajustes razonables consagrados en la Ley 1346 de 2009 y la Ley 1618 de 2013. Cuando no existan normas legales, reglamentarias o técnicas aplicables al objeto del contrato, la entidad debe elaborar una ficha técnica propia con criterios de accesibilidad; la inexistencia de norma técnica no exonera a la entidad de esta obligación sino que la convierte en autora de sus propios estándares de accesibilidad para ese contrato específico.

De esta manera, el Sistema Integral de Preferencias establecido por el Decreto 0287 de 2026 constituye un cambio estructural en la forma en que el Estado colombiano se relaciona con las personas con discapacidad en la contratación pública: ya no se trata de un punto adicional al final del proceso, sino de un conjunto articulado de obligaciones que acompañan cada fase del ciclo contractual, desde la planeación hasta la ejecución, con consecuencias jurídicas concretas frente a su inobservancia y con un horizonte claro de inclusión laboral efectiva y progresiva de esta población.

4. Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:

- Constitución Política de Colombia. Artículos 13, 47, 54 y 93.
- Ley 22 de 1967. Por la cual se aprueba el Convenio número 111 Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Ley 82 de 1988. Por la cual se aprueba el Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas.
- Ley 361 de 1997. Artículo 24.
- Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. Artículo 13, numerales 1, 7 y 8.
- Ley 1996 de 2019. Artículo 62.
- Ley 2069 de 2020. Artículos 34 y 35.



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

- Ley 2294 de 2023. Artículos 4, 76 y 79.
- Ley 2466 de 2025. Artículo 15, numeral 17.
- Decreto 1082 de 2015. Artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7. y siguientes, y 2.2.1.2.4.2.8., modificados por el Decreto 0287 de 2026.
- Decreto 392 de 2018. Derogado en lo contrario por el Decreto 0287 de 2026.
- Decreto 1860 de 2021. Artículo 3.
- Decreto 0287 de 2026. Por el cual se modifican 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.
- Corte Constitucional. Sentencia C-410 de 2001. M.P. Álvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta. Sentencia de acción de cumplimiento del 12 de diciembre de 2024. Rad. n.º 05001-23-33-000-2024-00847-01. M.P. Omar Joaquín Barreto Suárez.
- Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 24 de julio de 2013. Rad. 2166. C.P. Álvaro Namén Vargas.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Circular Externa sobre orientaciones para la aplicación del Decreto 287 de 2026. Bogotá, 2026.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. ABC del Decreto 0287 de 2026. Bogotá, 2026.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Memoria Justificativa del Decreto 0287 de 2026. Bogotá, 2026.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Guía de Compras Públicas Sostenibles y Socialmente Responsables. Bogotá, 2025.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Concepto C-864 del 14 de diciembre de 2022.
- Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente. Concepto C-1519 del 19 de noviembre de 2025.
- Departamento Nacional de Planeación. Documento CONPES 166 de



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

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 los conceptos C-473 del 7 de mayo de 2026, C-498 del 8 de mayo de 2026, C-576 del 19 de mayo de 2026, C-604 del 22 de mayo de 2026, C-612 del 27 de mayo de 2026 y C-686 del 28 de mayo de 2026. Estos y otros se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de relatoría de la Agencia, al cual se puede acceder 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 Documentos Tipo de obra pública de infraestructura de transporte. En esta actualización se incorporaron orientaciones prácticas dirigidas a entidades



FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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 aquí 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: Ximena Ríos López
Gestor T1-11 de la Subdirección de Gestión Contractual

Revisó: Diana Saavedra
Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual

Aprobó: Carolina Quintero Gacharná



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

FORMATO DE RESPUESTA PQRSD

Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE