

CONSORCIO BBG-2016

Tv 60 (Avda. Suba N° 115-58 Ofi 613 Torre B Bogotá

Tel: (1) 2536417-1) 6243849-(1) 4661248

E-mail: coordinacion.comercial@grupoposso.com.co

Bogotá D.C.

CBBG-004-2016

Bogotá D.C., 30 de junio de 2016

Señores

Agencia Nacional de Infraestructura

Atn. Vicepresidencia Jurídica

Avenida Calle 26 Nro. 59-51 Torre 4 y/o Calle 24A Nro. 59-42

Torre 4.Piso 2

vjvgccm0082016@ani.gov.co

Bogotá D.C.

Referencia: Concurso de Méritos Abierto No. VJ-VGC-CM-008-2016, convocado por la Agencia Nacional de Infraestructura con el objeto de: "SELECCIONAR MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS ABIERTO LA INTERVENTORÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, JURÍDICA Y SOCIO AMBIENTAL A LA CONSTRUCCIÓN DEL PUENTE PEATONAL "CAMILO TORRES" INCLUIDO ACTIVIDADES PRELIMINARES NECESARIAS PARA LA CONSTRUCCIÓN, EN EL SECTOR DE SOACHA DEL PROYECTO VIAL "BOSA-GRANADA-GIRARDOT".

Asunto: Concepto del Ministerio de Trabajo. Beneficios de la inclusión de personal discapacitado y la Capacidad para contratar de los Consorcio y Uniones Temporales.

Respetados Señores:

Por medio de la presente queremos dar conocer un concepto emitido por el Ministerio de trabajo acerca de los beneficios de la inclusión de personal discapacitado y la Capacidad para contratar de los Consorcio y Uniones Temporales.

En este concepto el Ministerio de trabajo expresa que es voluntad de las empresas acogerse a los beneficios establecidos en la Ley 361 de 1997, pero que las personas que contraten deben cumplir con todos los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo y son estos los que deben velar por el adecuado manejo de su nómina.

En cuanto a los Consorcio y Uniones Temporales y su capacidad para contratar actuando como empleadores, en este concepto se indica que los Consorcio asume la totalidad de los responsabilidades de forma solidaria, que así como realizan la asignación de un representante legal que represente al Consorcio, así mismo debe definir quién o quienes tienen la libertad de actuar como empleadores, quedando claro que el personal necesario para el desarrollo de los proyectos debe ser contratado a través de los integrantes de los Consorcios y Uniones Temporales y no directamente por el Consorcio y unión Temporal.

SECRET

CONFIDENTIAL

CONSORCIO BBG-2016

Tv 60 (Avda. Suba N° 115-58 Ofi 613 Torre B Bogotá

Tel: (1) 2536417-1) 6243849-(1) 4661248

E-mail: coordinacion.comercial@grupoposso.com.co

Bogotá D.C.

Adicionalmente, esto estaría en contra de lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997, pues la contratación de personal PcD, debe ser realizada por las personas naturales o jurídicas, que buscan beneficiarse de esta Ley. Pero al realizar la contratación a través de los Consorcio y Uniones Temporales, estos beneficios deben mantenerse a través de los integrantes de estos y manteniendo el personal contratado por nómina, teniendo claro que en caso de aumentar su nómina, debe contratar más PcD, para así mantener los beneficios de la Ley 361 de 1997 a los cuales se acogió al momento de participar en los diferentes procesos licitatorios.

Adjunto enviamos el mencionado el concepto emitido por el Ministerio de Trabajo de fecha 10 de Junio de 2016 con Radicado 97631-2016, para que la Entidad tenga claridad sobre el tema mencionado y sirva como un argumento adecuado al momento de realizar las debidas verificaciones de la manera como los Contratistas que actualmente tiene Contratos en ejecución con la ANI, estén realizando de forma adecuada la contratación de personal

Cordialmente,



HUGO ALFREDO POSSO MONCADA
REPRESENTANTE LEGAL
CONSORCIO BBG-2016

c.c. Consecutivo

Anexo: Concepto Ministerio de Trabajo Radicado 97631-2016 de fecha 10 de Junio de 2016 (5 folios)

CONFIDENTIAL

MEMORANDUM FOR THE DIRECTOR

DATE: 10/15/54

FROM: SAC, NEW YORK (100-100000)

Re: [Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

[Illegible text]

Bogotá, D. C. 10 JUN 2016

1200000- 110771

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señor

HUGO ALFREDO POSSO MONCADA

Representante Legal Grupo Posso S.A.S.

Transversal 60 (Avenida Suba) No. 115 - 58 Oficina 613 Torre B Edificio "Ilarco"
Bogotá D. C.

Asunto: Radicado 97631.-2016

Beneficios para Empresa por inclusión laboral personal discapacitado.
Capacidad para contratar de los Consorcios y Uniones Temporales.

Respetado Señor,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de "Beneficios Empresariales por inclusión laboral por personal discapacitado. Capacidad para contratar de los Consorcios y Uniones Temporales", para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, los pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a los Beneficios Empresariales por contratar personal en situación de discapacidad:

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que cuando una Empresa opta por contratar a personal discapacitado, el Empleador recibe beneficios estatales, reflejados en el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1618 de 2013, normas que no se transcriben por ser de su conocimiento, según se desprende del contenido de su consulta, sin embargo, hay que destacar que dicha inclusión es voluntaria, potestativa y no obligatoria para los Empleadores que deseen acogerse a los beneficios que las normas consagran en su favor cuando vinculan a personal discapacitado en su nómina.

En efecto, la ley 361 de 1997, señala el porcentual de trabajadores en situación de discapacidad que debe tener un Empleador para ser beneficiario de la medida, por tanto, la Autoridad que califique dicha circunstancia, que para el caso que nos ocupa será la Administrativa del Ministerio de Trabajo, Inspector

de Trabajo y Seguridad Social, deberá tener en cuenta lo que al respecto de la discapacidad ha manifestado la H. Corte Constitucional, máxima Autoridad en la interpretación normativa de la prerrogativa constitucional, pues la Ley 361 de 1997, tan solo es el reflejo de la misma.

Por tanto, la Autoridad administrativa, para "juzgar" la situación, debe tener presente lo interpretado por la H. Corte Constitucional al respecto de la discapacidad, para considerar si un trabajador se encuentra en esta condición, para lo cual, se expone lo manifestado por la Alta Corporación al respecto, en Sentencia T-098/15.- Referencia: Expedientes T-4579271, T-4599253, T-4598573, T-4597713 y T-4579776 .- Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en la que manifestó:

*"Al respecto, ha dicho la Corte lo siguiente: "(...) se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa". Agrega que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, **discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...**" (Negrilla fuera del texto)*

Cabe destacar que el Artículo 24 en su literal a, establece claramente que los beneficios que establece la Ley 361 de 1997, se aplican a los Empleadores cuando en la nómina, las personas en situación de discapacidad están contratadas con antelación de por lo menos un (1) año y a renglón seguido coloca la norma otra condición cual es la de que deberán mantenerse en un lapso igual al de la contratación; lo que significa que se requieren ambas condiciones en forma concomitante y no separadas.

Así las cosas, la norma cuyo contenido en exégesis no se transcribe por ser de su conocimiento, según se desprende de la consulta, establece que el Empleador podrá ser acreedor al beneficio cuando tenga contratados a los trabajadores en situación de discapacidad, por el lapso no menor de un año, término que por disposición legal se entiende calendario, es decir, doce meses, según lo normado en el Artículo 59 de la Ley 4 de 1913, Código de Régimen Político y Municipal, el mismo que a la letra dice:

*"Todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderá que terminan a la medianoche del último día del plazo. **Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas...**" (resaltado fuera de texto).*

Igualmente, se contabilizaría en forma individual por cada uno de los trabajadores contratados en situación de discapacidad y no a nivel global, salvo que el Empleador, cosa extraña pero factible, contratara a todo su personal en situación de discapacidad el mismo día y por el mismo término. Pero como el mercado laboral en la práctica difícilmente es manejado de esa forma, dándose la contratación individual en la gran mayoría de los casos, se contabiliza para cada quien un año calendario anterior y el

lapso igual al de la contratación con posterioridad, el mismo que pudiera coincidir o no con el año mencionado en la norma; verbi gracia, quien es contratado por seis meses, caso en el cual para que el empleador obtenga el beneficio tendrá a este trabajador por espacio mínimo de tiempo superior a un año y medio de contratación.

Este requisito establecido en el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 para obtener el beneficio por parte del Empleador, no vulnera la libertad de empresa o el derecho al trabajo, por cuanto si un empresario quiere acceder al beneficio, cumple con lo requerido por la ley, de lo contrario, simplemente tiene la libertad de manejo de su nómina a su criterio, sin que con ello vulnera las normas, solamente que no podrá acceder a la mejora propuesta por la norma, lo que no implica vulneración a la Ley.

Así, beneficio significa "*Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da*"; por ello quien no quiere que se le otorgue el beneficio, no cumple con el requisito, porque lo uno es contraprestación a lo solicitado pero no obligante.

Con respecto a las Uniones Temporales y los Consorcios y su capacidad para contratar y obrar como Empleadores:

En atención al Derecho Constitucional de Libertad de Asociación, cualquier persona en Colombia, tiene libertad de asociarse con el fin de desarrollar un objeto lícito, entre ellas, la modalidad consorcial, la misma que en su constitución y funcionamiento debe seguir lo reglado para el efecto por el Artículo 7 de la Ley 80 de 1993, Estatuto de Contratación Administrativa, la que definió esta modalidad de asociación, sin que por ello, los socios pierdan su calidad de personas naturales o jurídicas y, por ende, su responsabilidad de tales, existiendo además responsabilidad solidaria entre quienes intervienen, en cuanto a las obligaciones por los socios contraídas, habida cuenta de la responsabilidad que como empleador que le atañe a quien el Consorcio señalo para efectos de la vinculación de los Trabajadores.

Ahora bien el Consorcio como tal, no es a luz de lo reglado por la Ley, Empleador, por ello al constituirse el Consorcio, en forma privada deberá establecerse quien ostentará la calidad de representante legal del mismo, así como también determinar expresamente quien o quienes asumirán las responsabilidades que les atañen a cada uno de los socios en forma solidaria, entre las cuales se encontrarán necesariamente las laborales del personal con quienes se ejecutará el objeto lícito de la asociación consorcial, que le corresponderá asumir a quien el Consorcio designe como empleador, situación diferente a que el Consorcio sea el empleador directo, lo cual está proscrito a luz de lo contemplado en el Artículo 6 de la Ley 80 de 1993.

El artículo 7º de la norma en mención, a la letra establece la definición de Consorcio y, las responsabilidades que deben asumir los socios, la misma que establece en su parte pertinente:

"ARTICULO 7o. DE LOS CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES. Para los efectos de esta ley se entiende por:

1. **Consortio:** cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, **respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato.** En consecuencia, las actuaciones, hechos y omisiones que se presenten en desarrollo de la propuesta y del contrato, afectarán a todos los miembros que lo conforman.

2. **Unión Temporal:** cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado, pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros de la unión temporal.

PARAGRAFO 1o. Los proponentes indicarán si su participación es a título de consorcio o unión temporal y, en este último caso, señalarán los términos y extensión de la participación en la propuesta y en su ejecución, los cuales no podrán ser modificados sin el consentimiento previo de la entidad estatal contratante. **Los miembros del consorcio y de la unión temporal deberán designar la persona que, para todos los efectos, representará al consorcio o unión temporal y señalarán las reglas básicas que regulen las relaciones entre ellos y su responsabilidad. ... (resaltado fuera de texto).**"

Por ello, a la luz de lo normado por la Ley 80 de 1993, los Consorcios y las Uniones Temporales, como tales pueden celebrar contratos con los entes estatales.

Sin embargo, si se considera que la Ley 1739 de 2014, "Por medio de la cual se modifica el Estatuto Tributario, la Ley 1607 de 2012, se crean mecanismos de lucha contra la evasión y se dictan otras disposiciones", norma que no se transcribe por ser de su conocimiento, según se desprende del contenido de su consulta el mismo que adicionó el inciso 3 al Artículo 25 de la Ley 1607 de 2012, "Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones", al prescribir en su Artículo 19 al darles la categoría de Empleadores a los Consorcios y las Uniones Temporales, utilizando la expresión: "Los consorcios y uniones temporales empleadores en los cuales la totalidad de sus miembros estén exonerados del pago de los aportes ...", se trata de un error pues a su criterio no podrían serlo, por las razones expuestas ut supra; tan solo sería la Justicia, la que en decisión de alguna controversia al respecto, puede interpretar las normas, debido a que la decisión en Sentencia Unificada del Consejo de Estado, a la cual Usted alude y transcribe en su consulta, no se refiere exactamente a lo normado en el Artículo 19, referido ut supra. Hay que recordar que únicamente los Jueces pueden interpretar la Ley, siendo ésta una facultad exclusiva y excluyente de dichas Autoridades Jurisdiccionales, por lo cual el Ministerio de Trabajo, por competencia no puede hacerlo, pues le está vedado.

Así las cosas, cabe insistir que si un Empleador desea beneficiarse de las prerrogativas que el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 le concede, debe cumplir los requisitos que la misma norma trae y si los cumple puede recibir los beneficios y, sino desea hacerse acreedor a los mismos, no está obligado a incrementar el número de discapacitados en su nómina, amén de que cuando se trata de competir v.gr., en una licitación, el pliego de condiciones de la misma, será lógico y acorde con el tipo de servicio que se pretende contratar de ser el caso, lo que significa que no podría hablarse que en una licitación pública, se coloquen condiciones tan dispares, frente a quienes van a concursar, como por ejemplo, un contrato de gran envergadura, requiere Empresas de gran envergadura compitiendo y un contrato de menor cuantía, requeriría la participación de Mipymes., que puedan satisfacer las condiciones requeridas y concursar en igualdad técnica de condiciones, en donde el mayor porcentual de personal en situación de discapacidad, si sería un argumento de desempate como lo trae la norma que beneficia el Empleador que vincula laboralmente a esta población vulnerable.

Ahora bien, si en cumplimiento de lo normado en la Ley 1739 de 2014, Artículo 19, los Consorcios y Uniones Temporales en condición de Empleadores cumplen los requisitos establecidos en el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997, que los beneficiaría y, Usted considera que existe vulneración a la Ley por ello, serán las Autoridades Jurisdiccionales, quienes por las facultades antes aludidas tienen la facultad de pronunciarse al respecto, no el Ministerio de Trabajo, para el que dicha facultad, se insiste, le está vedada por Ley.

Hay que tener presente, debido a su solicitud, que a los Funcionarios del Ministerio de Trabajo, en atención a lo normado por el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, les está vedado declarar Derechos o definir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces de la República. El sustento jurídico se encuentra en la norma antes mencionada, la cual en su parte pertinente a la letra dice:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". (resaltado fuera de texto).

Con respecto a las razones de hecho y de derecho de la falta de actuación por parte del Ministerio de Trabajo para evitar la llamada por Usted "Deformación", cuando las Mipymes y las Sucursales de las Empresas tienen en su nómina únicamente una o dos personas con discapacidad, para acceder a los beneficios establecidos en la Artículo 24 de la Ley 361 de 1997, cabe resaltar que es de índole Constitucional, pues la Norma de Normas, a la cual se deben tanto particulares como Autoridades por mandato de la misma, establece la plena libertad de Empresa y su manejo, es decir, que existe prerrogativa constitucional, reflejada en las normas del Código de Comercio, en la cual el Empresario puede manejar su nómina, como estime conveniente, insistiendo que solo ante el cumplimiento de requisitos que el Artículo 24 contempla, podrá acceder a los beneficios establecidos en ella, pues la norma no establece excepción alguna al respecto, para que otros la establezcan.

En efecto, el Artículo 4 de la Constitución de Colombia, preceptúa:

"ARTICULO 4. La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades".

Por ello, si se considera que al tener en la nómina de personal tan solo dos personas, las mismas que se encuentren en situación de discapacidad, vulneran las condiciones de desempate en la contratación, será la Justicia, se insiste, a la que por competencia le corresponde dirimir la situación.

Ahora bien, cuando se trata de abrir vacantes para personal en situación de discapacidad, para poder acceder a los beneficios de la contratación en el desempate, cabe resaltar que esta situación se puede dar sin mayores tropiezos en el mercado económico laboral, por cuanto en la actualidad, el Empresario debe tener en cuenta lo establecido por la H. Corte Constitucional, no solo en relación al Derecho Fundamental al trabajo, sino a lo prescrito por el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que es reflejo de la protección constitucional del Derecho a laborar de las personas en esta situación de discapacidad, en el sentido de que nadie puede ser discriminado laboralmente para la inmersión en el mercado laboral por su situación, cuando a la letra dice:

"Artículo 26°.- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere

lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

Al respecto, la H. Corte Constitucional, resalta el cambio de paradigma con respecto a la discapacidad, la misma que valdría la pena la tengan en cuenta Empleadores que en el mundo económico laboral y concursal, se ven avocados a su contratación si desena obtener beneficios como Empleadores, cuando en Sentencia C-458/15, Referencia: Expediente D-10585, Magistrada Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, manifiesta el cambio de concepción al respecto, resaltando en uno de sus apartes lo siguiente:

"(...)

*"En la medida en que la terminología legal demandada transmitiría ideas equivocadas, inaceptables y ya revaluadas sobre la discapacidad, los demandantes consideran que la Corte Constitucional debe retirarla del ordenamiento jurídico por su incompatibilidad con el principio de dignidad humana y con la prohibición de discriminación, y ordenar su sustitución por las expresiones lingüísticas acogidas en los escenarios internacionales de derechos humanos que se enmarcan dentro del denominado "modelo social de la discapacidad". Este esquema conceptual propone un cambio de paradigma en el entendimiento del fenómeno, porque en lugar de radicar en los propios individuos unas presuntas anomalías, deficiencias o taras, **concibe la discapacidad como el resultado de estructuras sociales, económicas, políticas y culturales excluyentes.**" (resaltado fuera de texto).*

En otro de sus apartes, en dicha Sentencia la Alta Corporación expresa que es la Sociedad la que en ocasiones no se adapta a una situación normal en la que sus miembros pueden tener diversidad funcional que no es sinónimo de falta de capacidad para trabajar.

"DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA E IGUALDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Violación cuando expresiones normativas no son neutrales

*Aunque expresiones hacen parte de subsistemas normativos que buscan la protección de los sujetos a los que hacen referencia, la Corte considera que el lenguaje utilizado sí atenta contra la dignidad humana y la igualdad, pues no se trata de palabras o frases que respondan a criterios definitorios de técnica jurídica; son solamente formas escogidas para referirse a ciertos sujetos o situaciones, opciones para designar que no son sensibles a los enfoques más respetuosos de la dignidad humana. Los fragmentos acusados generan discriminación porque corresponden a un tipo de marginación sutil y silenciosa consistente en usar expresiones reduccionistas y que radican la discapacidad en el sujeto y no en la sociedad. **Con ello, definen a los sujetos por una sola de sus características, que además no les es imputable a ellos, sino a una sociedad que no se ha adaptado a la diversidad funcional de ciertas personas.** No cabe ninguna duda del poder del lenguaje y más del lenguaje como forma en la que se manifiesta la legislación, que es un vehículo de construcción y preservación de estructuras sociales y culturales. Ese rol de las palabras explica*

que las normas demandadas puedan ser consideradas inconstitucionales por mantener tratos discriminatorios en sus vocablos. Cabe recordar que el mandato de abstención de tratos discriminatorios ostenta rango constitucional (art. 13 CP) y por tanto cualquier acto de este tipo –incluso cuando se expresa a través de la normativa– está proscrito. Las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sólo peyorativa en términos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en términos de las últimas tendencias del DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrían ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener características que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible, pues son mucho más que los rasgos que los hacen diversos y pueden ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana (art. 1º CP). (resaltado fuera de texto).

Al respecto, cabe destacar lo normado por la Constitución Nacional, la que en su condición de Normas de Normas, en su Artículo 13, norma que a la letra dice:

“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (resaltado fuera de texto).

En otro de sus apartes, la mencionada Sentencia de la Alta Corporación, manifestó:

“... En conclusión, todo el ordenamiento jurídico -tanto en la expedición de preceptos como en su aplicación e interpretación- debe ajustarse y leerse a la luz de las disposiciones de jerarquía constitucional, dentro de las cuales se encuentra el bloque de constitucionalidad, las cuales son verdaderas normas constitucionales.”

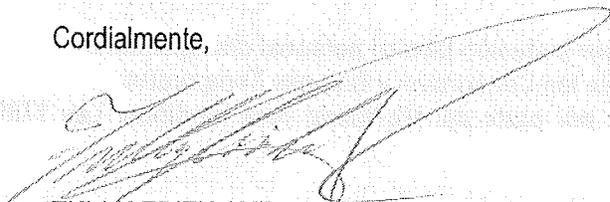
Por último y en cuanto a su proposición de que el Ministerio de Trabajo, en conjunción con la Procuraduría General de la Nación, presente un Proyecto de Ley que clarifique el texto del Artículo 19 de la Ley 1739 de 2014, en el sentido de propugnar por no considerar a los Consorcios y Uniones Temporales como Empleadores, como la norma antedicha los considera, para que así no puedan acceder con privilegios a la consecución de contratos en las licitaciones, por vincular a personal con discapacidad, beneficios que les otorga el Artículo 24 de la Ley 361 de 1997, pues con ello no los considera en igualdad de condiciones para acceder a ser beneficiario de la contratación administrativa en los procesos de licitación, cabe

mencionar que el Ministerio de Trabajo, como bien lo afirma al inicio de su consulta, tiene como Misión entre otros muchos aspectos, la de formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los Colombianos, garantizando el Derecho al Trabajo decente, situaciones que deben hacerse dentro del respeto de los Derechos Fundamentales de la persona al trabajo, fomentando el diálogo social y el aseguramiento para la vejez, como bien reza uno de los apartes transcritos en su consulta, cabe manifestar que siendo el Ministerio de Trabajo, el rector de la política laboral en Colombia, se remitirá su petición ante el Despacho del Señor Viceministro de Relaciones Laborales, para su conocimiento y fines conducentes.

En atención a lo normado por el Artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, con el presente se envía copia del memorando remitatorio, para conocimiento y fines pertinentes.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,



ZULLY EDITH AVILA RODRÍGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Anexo : un (1) folio

Elaboró : Adriana C.

Revisó : Dra. Ligia R.

Aprobó : Dra. Zully A.

Ruta Electrónica: C:\Users\lcalvachi\Documents\2016 CONSULTAS\1-06-2016\Hugo Posso.-Grupo Posso S.A.S.- 97631.-2016.- Ley 361 de 1997.docx

Bogotá D.C. 10 JUN 2016

1200000 110771

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

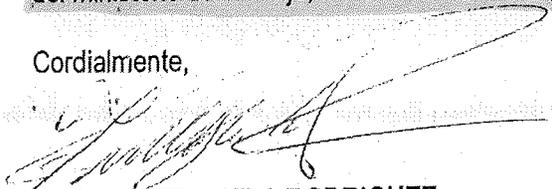
PARA: MARIELA BARRAGAN BELTRAN
VICEMINISTRA RELACIONES LABORALES
Correo electrónico: mbarragan@mintrabajo.gov.co

DE: ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia
laboral de la Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Radicado 97631.-2016
Beneficios para Empresa por inclusión laboral personal discapacitado.
Capacidad para contratar de los Consorcios y Uniones Temporales.
Solicitud proyecto de Ley por parte del Ministerio para modificar Ley 1739 de
2014, Artículo 19.

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual el señor Hugo Posso, en su calidad de Representante Legal de Grupo Posso S.A.S., se refiere a una consulta sobre "Beneficios para Empresa por inclusión laboral personal discapacitado.- Capacidad para contratar de los Consorcios y Uniones Temporales como Empleadores.- Solicitud proyecto de Ley por parte del Ministerio para modificar la Ley 1739 de 2014, Artículo 19, referente a la consideración de los Consorcios y Uniones Temporales como Empleadores, para cuyos fines, esta Oficina se permitió de manera atenta, atender los interrogantes de competencia y para efectos de verificar la posibilidad de presentar del Proyecto antes aludido por parte del Ministerio de Trabajo, se traslada a su Despacho, habiendo informado al peticionario sobre el traslado.

Cordialmente,


ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Anexo : 36 folios

Elaboró: Adriana C,
Revisó : Dra. Ligia R.
Aprobó: Dra. Zully A.

Ruta Electrónica:C:\Users\lcalvachil\Documents\2016 CONSULTAS\02-06-2016\Hugo Posso.- Grupo Posso S.A.S. MEMO VICE 97631.-2016.-Beneficio Empresarial.docx

Carrera 14 No 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co