



## ALCANCE CONVOCATORIA

### CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CODESS

**INVITACIÓN 007-2023  
ESTADO DE SITUACIÓN NACIONAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD QUE HAYAN SIDO DEBIDAMENTE CERTIFICADAS, NO  
SUJETAS A PENSIÓN POR INVALIDEZ, CON RELACIÓN A SUS DERECHOS  
DE PROTECCION Y ESTABILIDAD LABORAL, BENEFICIOS SOCIALES,  
ECONÓMICOS Y PRESTACIONALES POR DISCAPACIDAD**

**FEBRERO DE 2023**

## 1. CONSIDERACIONES

La Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social – CODESS, es una corporación privada, sin ánimo de lucro, que tiene por misión el desarrollo y el fortalecimiento de la seguridad y protección social para contribuir al mayor bienestar de la población.

Esta tiene por objeto **generar, divulgar y sistematizar el conocimiento** sobre la seguridad social, el desarrollo y prestación de servicios especializados para su fortalecimiento, y la participación en construcción de la seguridad social como sistema.

En desarrollo de ese objeto, la Corporación realizará los siguientes objetivos específicos:

- a. Investigar, divulgar, capacitar, formar, sistematizar, promover una cultura y fomentar el conocimiento de la seguridad social y la protección social.
- b. Acompañar, asesorar, realizar consultorías, apoyar y gestionar todo tipo de servicios requeridos para el desarrollo de la seguridad social.
- c. Apoyar y promover la deliberación pública, la participación ciudadana, el seguimiento y la evaluación de resultados, proponer la adopción de políticas, planes y programas, y contribuir a la formulación de las políticas públicas para el desarrollo de la seguridad social y la protección social.

Su objeto comprende todas las estrategias, programas y acciones que, tanto en el pensamiento como en la gestión, procuren los principios de la seguridad y la protección social, su difusión, la promoción de su estudio y su apropiación ciudadana y la gestión eficiente de los servicios de que le sirven.

En cumplimiento de este compromiso social, nuestra Asamblea de Asociados, en asocio con nuestra Junta Directiva, aprobó el desarrollo de actividades meritorias, entre las cuales se integra el proyecto de investigación y relacionamiento, el cual pretende brindar insumos para la formulación de políticas públicas y la participación ciudadana en la permanente construcción del Sistema de Seguridad Social Integral y de la Protección Social.

En estas condiciones, la Corporación estructura la presente invitación con el propósito de elegir el equipo investigador por medio de la cual llevará a cabo el desarrollo de la citada actividad meritoria.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL

### 2.1. Presentación y Objetivo

La Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social - CODESS, publica la siguiente Invitación, con el propósito de conformar la lista de oferentes, para la realización de la siguiente invitación:

Por medio de la cual se invita a la presentación de ofertas para hacer una investigación, con el fin de conocer, cuantitativa y cualitativamente, el estado de situación y protección laboral, de seguridad y protección social, socio económica y de bienestar, también familiar, con alcance a la actividad de cuidadores y de salud y capacidad funcional, o equivalente, de las personas con discapacidad, no sujetas a pensión por invalidez, dando prelación a quienes están debidamente certificadas, sin beneficio de pensión de invalidez, a nivel nacional y en ámbito local, considerando el período 2009 hasta el año 2022, para hacer propuestas legislativas y/o regulatorias o reglamentarias, que promuevan o faciliten las garantías y/o materialización de sus derechos de manera digna, para disfrutar del mayor bienestar posible, bajo los términos más abajo descritos.

### 2.2. Contextualización

#### Propósito de la investigación

Incidir en política pública, como alcance gubernamental o legislativo, de las políticas laborales, de discapacidad y de integración social, económica, cultural, educativa y de recreación, sobre las necesidades y oportunidades de bienestar, con enfoque de derechos y trabajo decente, de las personas con discapacidad permanente, debidamente certificadas, que no estén o hayan estado sujetas a pensión por invalidez, en los factores o aspectos determinantes de una vida digna, sin pérdida de ingresos y plena realización que incluye, además, dimensiones de bienestar relacionados con la familia y el entorno. Son cuatro aspectos o preguntas guía de interés para este trabajo son:

1. ¿Cómo opera y con que efectividad la estabilidad y la protección laboral reforzada ante situaciones de vulnerabilidad manifiesta de las personas con discapacidad permanente, no sujetas a pensión por invalidez, frente a las garantías y debido proceso de certificación y/o calificación?
2. ¿Cómo opera la condición de discapacidad de estas personas para acceder y disfrutar de subsidios directos e indirectos y otros beneficios y garantías para satisfacer necesidades, capacidades y oportunidades individuales, de sus familias y entorno? ¿Se asegura un mínimo vital? Se sugiere considerar ingresos y gasto familiar.
3. ¿Cómo opera y con que efectividad los mecanismos de seguridad y protección social, incluyendo el subsidio familiar, no considerados en los demás aspectos para las personas en condición de discapacidad certificada,

no sujetas a pensión por invalidez? En este punto, es importante considerar esta población como beneficiarios o cotizantes, dada su capacidad funcional, al sistema de seguridad social. ¿Qué esfuerzo social y fiscal se hace según el grado de cumplimiento de las garantías de sus derechos?

4. ¿Cómo opera y cómo incide en los aspectos mencionados el debido proceso de certificación y/o calificación, tiempos, costos de oportunidad, incertidumbre, controversias, etc.? En este punto es importante identificar el cumplimiento y actualización del registro previsto en la Resolución 113 de 2020 para la certificación de discapacidad.

### Lo que no se pretende:

1. No es una revisión de fondo de los dictámenes de certificación y/o calificación emitidos por las diferentes instancias involucradas, se busca identificar posibles brechas multidimensionales de mejora, que afectan tanto el debido proceso, como las consecuencias o variaciones de este en función del derecho y el bienestar de las personas que se someten a él y que hoy tienen una discapacidad certificada, no sujeta a pensión de invalidez desde el punto de vista laboral como de origen común.
2. Un encuesta o estudio a gran escala de orden nacional. Si, consultar y maximizar información primaria y secundaria existente, apoyada en estudio de campo, en lo posible representativo para orientar magnitudes y caracterización de brechas que permitan, de manera fundamentada, realizar las propuestas de política pública para materializar las garantías constitucionales y legales necesarias para una vida digna, de oportunidades y bienestar de las personas en condición de discapacidad.

### Antecedente

A modo de preámbulo orientativo se presentan las siguientes anotaciones.

**El derecho a la estabilidad laboral reforzada también ampara a quienes son desvinculados por problemas de salud que les impiden el desempeño de sus labores** (Copia textual boletín No. 017, Bogotá, 25 de febrero de 2021 Sentencia T-020 de 2021)

La Corte Constitucional recordó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.

Según el Alto Tribunal, deben cumplirse tres condiciones para que opere aquella garantía. Estas son: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

Con base en estos presupuestos, la Corporación estudió el caso de una mujer de 63 años que trabajó como asistente de cafetería y aseo. En 2018, los médicos le diagnosticaron una patología en la columna vertebral, por lo cual fue incapacitada en reiteradas oportunidades. Un año después, la empresa demandada le notificó que su contrato no sería renovado debido al vencimiento del plazo pactado.

La Sala Sexta de Revisión, con ponencia de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, encontró acreditada la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para iniciar, explicó que la condición médica de la actora fue conocida con anterioridad por la empresa. En efecto, la ciudadana le remitió varias peticiones relacionadas con su estado de salud, en las cuales le solicitaba gestionar el pago de las incapacidades, acatar las recomendaciones laborales y reubicarla. Por otra parte, la Corte no advirtió una causal objetiva que fundamentara la falta de renovación del contrato.

El fallo concluyó que la terminación de la relación laboral obedeció a motivos discriminatorios basados en la condición médica de la accionante. Asimismo, resaltó que el vencimiento del plazo pactado no constituye una causa objetiva para finalizar el contrato a término fijo. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a conservar su empleo a pesar de que el plazo haya expirado.

En consecuencia, la Corte ordenó a la empresa: (i) reintegrar a la peticionaria a un cargo igual o superior al que desempeñaba y en el que se cumplan las recomendaciones laborales; y (ii) reconocerle la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato. Por otra parte, le ordenó a la ARL asumir las incapacidades que se encuentran pendientes de pago.

En la misma sentencia, el Alto Tribunal estudió otros dos expedientes en los cuales se reclamaba la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En el primer caso, declaró improcedente la tutela debido al incumplimiento del requisito de subsidiariedad; y, en el segundo, negó el amparo solicitado, puesto que la falta de renovación del contrato no obedeció a una actuación discriminatoria del empleador.

### **Protección laboral reforzada**

El principal antecedente jurídico que establece el nexo entre el derecho laboral y la condición de discapacidad de los trabajadores es la Ley 361 de 1997, en específico su artículo 26, modificado por el artículo 137 del Decreto 019, el cual fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C-744 de 2012, por el cargo de exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias, sin embargo, son de interés sus implicaciones como política pública en lo laboral y para todo lo relacionado con discapacidad, tanto por el fuero de protección que le da al



trabajador, como por la protección social que debe darle el Estado a la persona discapacitada.

De manera general, la norma plantea la responsabilidad de esta situación en el empleador, donde, además, entran a operar los conceptos de protección laboral reforzada ante situaciones de debilidad manifiesta debida a condiciones de salud o por calificación de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50% de origen común, para el caso de esta investigación.

En materia laboral, el legislador ha trasladado al empleador la responsabilidad de la carga prestacional y de seguridad social del empleado con estabilidad ocupacional reforzada, por debilidad manifiesta en razón de la salud o por calificación de pérdida de la capacidad laboral inferior al 50% de origen común, entretanto se dé su recuperación integral y sea reintegrado a un puesto de trabajo que esté acorde a su nueva condición, o finalmente, su condición de salud desmejore hasta que alcance el umbral del 50% de pérdida de la capacidad laboral y así acceder a la pensión de invalidez.

En ello, además, hay que considerar la ampliación de la protección especial de estas personas se ha dado desde un desarrollo jurisprudencial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se hace necesario el estudio de la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han dejado en sus sentencias, en particular sobre protección laboral reforzada.

### **Concepto de discapacidad**

"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Convención de la ONU, 2006.

El reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad se encuentra, además del bloque de constitucionalidad, en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política de 1991, que promueven la igualdad y la protección especial a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

En desarrollo de los compromisos internacionales, se expide el Decreto No. 2177 del 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988 que aprobó el Convenio 159 de la O.I.T sobre la readaptación profesional y el empleo; adicionalmente, se legisla la Ley Estatutaria 1618 de 2013 objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad en el marco del desarrollo de los preceptos de la Convención de Derechos Humanos de las personas con discapacidad, adoptada en Colombia por medio de la Ley 1346 de 2009. El artículo 12 de la Estatutaria en el tema laboral reza lo siguiente:

*Artículo 12. Derecho a la protección social. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social especial del Estado, en concordancia con el artículo 28 de la Ley 1346 de 2009. Para la garantía del ejercicio total y efectivo del derecho a la protección social, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, y demás autoridades competentes, adoptarán entre otras, las siguientes medidas:*

*1. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.*

A modo de justificación, en el Proyecto de Ley del Plan de Desarrollo, 2022 - 2026, en sus artículos 60, 61, 62 y 65 establece la política especial que incluye personas en condición discapacidad:

*“ARTÍCULO 60. FOMENTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, la Unidad del Servicio Público de Empleo, representantes de sectores industriales, gremios empresariales, academia y el Sistema Nacional de Discapacidad o el que haga sus veces, se articularán para el diseño de una hoja de ruta para la formulación de un esquema de ajustes razonables orientado al fomento del empleo laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.*

*ARTÍCULO 61. PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Ministerio de Igualdad y Equidad con el apoyo de todos los sectores del Gobierno nacional, la academia, gremios empresariales, representantes de organizaciones sociales, Ministerio Público, formularán e implementarán el plan nacional de accesibilidad de personas con discapacidad.*

*PARÁGRAFO. El Ministerio de Igualdad y Equidad formulará el plan de accesibilidad teniendo en cuenta insumos y estudios técnicos de universidades y centros de investigación.*

*ARTÍCULO 62. Adiciónese el párrafo 5 del artículo 204 de la ley 100 de 1993, el cual quedará así: El aporte a salud a cargo de los pensionados que devengan entre 2 y 3 salarios mínimos se reducirá del 12% al 10%, el cual regirá a partir de la vigencia de 2024 previa reglamentación del Gobierno Nacional, la cual hace parte de la agenda social que se presentará al Congreso de la República.*

*En el Artículo 65, Párrafo primero, enuncia:*

*PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el*

*empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.”*

### **Concepto de estabilidad laboral reforzada y como se amplía este concepto a los empleados con debilidad manifiesta en razón la salud**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se ha ampliado mediante jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, en cuanto a la protección establecida en este artículo para las personas con discapacidad, y su aplicabilidad a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada y en situación de debilidad manifiesta en razón de la salud.

Entendiendo el concepto y alcance jurídico de discapacidad, estabilidad ocupacional reforzada y la aplicación de este a la debilidad manifiesta en razón de la salud, se determina entonces que los empleadores tienen ciertas obligaciones en este proceso, el cual puede terminar en tres escenarios, como lo esboza la Corte Constitucional en la Sentencia C – 200 de 2019, M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado afirma que:

*“Como puede observarse, de acuerdo con la normativa vigente<sup>154</sup> y con el proceso que se sigue ante incapacidades prolongadas, existen distintos momentos en los que se puede presentar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y uno en el que es obligatorio. Para efectos de la norma que ocupa la atención de esta Corte, referida a las incapacidades superiores a 180 días, pueden existir distintos escenarios que ilustran la situación de los trabajadores y restringen las posibles interpretaciones de la causal:*

*El primero es que el trabajador sufra una pérdida de capacidad laboral superior al 50%. En este caso, la persona puede optar por la pensión de invalidez a cargo de la AFP a la cual se encuentre afiliado, bajo las condiciones que establece la ley.*

*En el segundo y tercer escenarios, el empleado pierde menos del 50% de su capacidad laboral, y puede tener, prima facie, la posibilidad de regresar a su cargo o no tenerla. En el primer caso, “el empleador debe proceder a reincorporar al trabajador en el cargo que venía desempeñando o en otra actividad acorde con su situación de discapacidad, siempre y cuando los conceptos médicos determinen que se encuentra apto para ello”<sup>155</sup>. En*



*esta hipótesis, surge una nueva posibilidad consistente en que al empleador le sea imposible realizar ajustes razonables, traslados o capacitaciones – lógicamente todos ellos consentidos por el empleado- con el fin de que el trabajador pueda acceder a algún cargo acorde con sus condiciones de salud; de esta manera, no resulta posible reintegrar laboralmente al empleado. Si se materializa esta posibilidad, el empleador podrá ejercer la facultad conferida por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, despedir al trabajador con justa causa. En el segundo caso, si el trabajador pierde menos del 50% de su capacidad laboral y no tiene, a primera vista, posibilidad de regresar a su cargo, puede ser despedido”.*

## Algunas cifras

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y vivienda-CNPV 2018, en Colombia hay 3.134.036 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias, de las cuales 1.784.372 reportaron tener dificultades en los niveles de mayor severidad (1 y 2) en la escala del Grupo de Washington (WG por sus siglas en inglés); según la cual:

Nivel 1. No puede hacerlo: La persona presenta una discapacidad total, sus condiciones le impiden llevar a cabo la actividad, por lo general requiere de ayudas y el apoyo de terceros, presenta un alto grado de dependencia.

Nivel 2. Sí, con mucha dificultad: La persona presenta una grave disminución en su capacidad para realizar la actividad, por lo general requiere de ayudas y el apoyo de terceras personas, muestra un alto grado de dependencia. Ej.: La persona no puede ver, oír, o hablar bien o con claridad aun usando ayudas técnicas.

Nivel 3. Sí, con alguna dificultad (poca-escasa-leve): La persona encuentra dificultades para realizar la actividad, sin embargo, puede realizarla por sí misma; es independiente y en algunos casos puede requerir de ayuda y/o apoyo de terceros.

Nivel 4. Sin dificultad: La persona NO tiene discapacidad, no presenta ningún tipo de deficiencia que afecte su capacidad de desempeño

Se presenta información de las Pérdida de capacidad laboral de acuerdo con el identificador #3 recomendado por el WG, el cual hace referencia a identificar como Pérdida de capacidad laboral a quienes reporten los niveles de severidad 1 o 2 en alguna de las actividades. A continuación se presentan 9 dimensiones del Informe DANE: “Panorama general de la discapacidad en Colombia”, noviembre de 2020, las cuales son de interés y referencia para el presente estudio. A continuación algunos datos parciales

1. Personas con discapacidad en Colombia: En Colombia hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población del país), de quienes 1.784.372 (4,07% de la población del país) reportaron tener dificultades en los niveles de severidad 1 o 2 según la escala del Washington Group.
2. En el rango de 0-14 años, el 56,5% de las personas con discapacidad, son hombres; de los 15 años en adelante esta relación se invierte, siendo en mayor porcentaje mujeres que el de hombres: 52,3% entre los 15 y 64 años y el 57,5% entre los 65 años y más.
3. De las personas con discapacidad para “*ver de cerca, de lejos o alrededor*”, el mayor porcentaje son mujeres (57,4%). Entre quienes tienen discapacidad para “*mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras*”, el 56,8% son mujeres y el 43,1% en hombres. Las mujeres también son el mayor porcentaje entre quienes tienen discapacidad para “*agarrar o mover objetos con las manos*”, con el 54,4%; en “*comer vestirse o bañarse por si mismo*” con el 54,3%; y en “*hacer las actividades diaria presentando problemas cardiacos o respiratorios*” con el 53,3%.
4. El 34,62% de las personas con discapacidad (617.779) recibe ayuda de otras personas para realizar sus actividades básicas diarias. De quienes reciben apoyo, el 55,22% son mujeres y el 44,78% son hombres. De 1.487.354 hogares que tienen al menos una persona con discapacidad, el 38,3% se encuentra en estrato uno (1) y el 34,7% en estrato dos (2).
5. El 46,3% de los hombres con discapacidad reportó estar trabajando, y el 31,5% de las mujeres con discapacidad reportó estar trabajando. Lo anterior, evidencia que las personas con discapacidad tienen dificultades en el acceso e inclusión laboral frente a las personas que no tienen discapacidad.
6. El 94,6% de las mujeres con discapacidad están afiliadas a salud. El 7,1% de los hombres con discapacidad no están afiliados a salud. El 51% de las mujeres con discapacidad están afiliadas a salud en régimen contributivo. El 52,6% de los hombres con discapacidad están afiliados a salud en régimen subsidiado.
7. El 72,7% de los hombres con discapacidad no está cotizando a pensión. Entre hombres y mujeres, es mayor el porcentaje de mujeres con discapacidad que no están cotizando a pensión (77,1%).
8. El 65,40% de las personas con discapacidad (1.166.984) no cuentan con servicio a internet en su casa.

9. Para el total nacional el índice de pobreza multidimensional, IM,P es 17,5% en hogares sin personas con dificultades mientras que en los hogares que tienen al menos una persona con discapacidad es 23,1%.
10. El 14,1% de las Pérdida de capacidad laboral (251.005) tiene acceso a fuentes de agua no convencionales mientras que el 85,7% tiene acceso a fuentes de agua convencionales (acueducto). (Fuente: CNPV, 2018)
11. El 34,62% de las Pérdida de capacidad laboral (617.779) recibe ayuda de otras personas para realizar sus actividades básicas diarias. De quienes reciben apoyo, el 55,22% son mujeres y el 44,78% son hombres. (CNPV, 2018).
12. Por otro lado, aproximadamente 41 mil hogares colombianos recibían ayuda de personas externas al hogar para el cuidado de las Pérdida de capacidad laboral según la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2016-2017).
13. El 1,9% de las Pérdida de capacidad laboral (33.466) son jefes de hogar con hijos menores de 18 años, que viven en hogares monoparentales nucleares, es decir son madres y padres sin cónyuge. El 84,45% de ellas son mujeres y el 15,55% son hombres.
14. El 14,92% de las Pérdida de capacidad laboral de 60 años o más (122.136) vive en hogares unipersonales.
15. El 65,40% de las personas con discapacidad (1.166.984) no cuentan con servicio a internet en su casa

## Estudios relevantes

### Algunos estudios relevantes para ilustrar la problemática

De estudios indexados, investigaciones de tesis y otras publicaciones recientes de Google académico se presentan los siguientes resúmenes:

1. Este trabajo, que ha sido construido con la recopilación de amplia jurisprudencia, doctrina, derecho comparado y trabajo de campo (encuestas), muestra cómo se presentan constantes abusos en la relación laboral por parte del trabajador en situación de discapacidad, donde la aplicación de la Ley 361 de 1997, no es garantista para el empleador y cómo la jurisprudencia de las altas cortes se contrarresta entre sí, generando una inseguridad jurídica para el manejo de las situaciones que apremian, en diferentes sectores de producción. Tesis. Sanabria Rios, L. A. 2022 *De la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en discapacidad: Un estudio sobre el desarrollo de la justiciabilidad de los abusos originados en la relación laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).

2. La variedad de criterios jurisprudenciales en la asignación de riesgos y distribución de cargas que se evidencia en los casos de fuero de estabilidad laboral reforzada ante la disminución de la capacidad laboral de un trabajador constituye un problema relacionado con el alcance del principio de solidaridad que afecta directamente la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Dentro de los fundamentos de estas divergencias se ha señalado que obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud, distribuyendo las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas, para lo cual la jurisprudencia ha tenido en cuenta los vínculos familiares (cuidado), de seguridad social (prestacionales) y para sus empleadores y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales. Tesis. Montenegro Timon, J. D. 2022 *Epistemología e informática jurídica en la aplicación del principio de solidaridad frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad desde la gestión del riesgo legal* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
3. En Colombia se han establecido por el legislador los niveles de limitación moderada, severa y profunda desde el 15% de la pérdida de capacidad laboral, dejando de lado las pérdidas que oscilan entre el 1% y el 15%. Así, con esta investigación se desarrolló un análisis normativo y jurisprudencial por medio de un enfoque crítico reflexivo e interpretativo, los cuales permitieron adelantar el estudio de las posturas de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en relación con dicho tema, determinando que existe una disparidad de criterios en donde, por una parte, se encuentra la vulneración de derechos fundamentales y por otra, se busca la protección del derecho laboral basando sus argumentos en evidencias científicas. Así, se concluye que es necesario que los criterios jurisprudenciales se unifiquen y que normativamente se llenen esas lagunas a fin de poder brindar seguridad jurídica y protección a los trabajadores. Artículo. Calderón Carvajal, L. F., & Echeverry, A. C. (2022). Análisis del alcance del proteccionismo laboral de trabajadores con limitaciones físicas inferiores al 15% y su desarrollo jurisprudencial.
4. “A partir de los análisis hechos a cada corporación judicial, se puede afirmar que existe una diferencia fundamental en la concepción del valor de la jurisprudencia. En el caso de la Corte Constitucional, tiene una importancia mayor la doctrina del precedente, en la que “la subregla jurisprudencial resulta fundamental en la decisión del caso”. Mientras que la Corte Suprema de Justicia centra su trabajo en elaborar una ‘jurisprudencia indicativa’, que tiende a favorecer su construcción a partir del privilegio del papel de la ley en la definición de caso... “. Granados, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la sala laboral del tribunal superior de Bucaramanga. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(1).



## 2.3. Objetivos específicos

### 1. Revisión documental del estado actual de situación multidimensional comparada, nacional e internacionalmente, en las dimensiones y detalle que se especifican (Objetivo general que es insumo para los demás objetivos propuestos)

Realizar una revisión documental de fuentes primarias y secundarias, revisión de alcance, método Prisma u otro acordado cuando corresponda, el cual permita un análisis cronológico y comparativo, nacional e internacional -muestra de países comparables de la región y de la OCDE, considerando:

Primero, dimensiones relacionadas con el debido proceso de certificación de discapacidad o equivalente y/o de pérdida de capacidad laboral para personas en condición de discapacidad, no sujetas a pensión por invalidez. En este punto, importante la concepción jurisprudencial y legal de como se relacionan y/o se separan los procesos de calificación de origen y certificación de discapacidad, al modo en q hoy en día se crea jurisprudencia no coincidente en las altas cortes colombianas.

Segundo, dimensiones de política regulatoria y política social de seguridad y protección, derechos, beneficios, prestaciones correspondientes, así como los mecanismos e instrumentos que garantizan su efectividad y permiten su vigilancia, seguimiento, registro, sistemas de información y control, en específico de seguridad y protección social, considerando, además para estos últimos, su grado de implementación, grado de cobertura y protección, así como el acceso, uso y suficiencia de los beneficios que asisten a la persona en condición de discapacidad y observar cómo se materializan los principios constitucionalmente establecidos de la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad, la publicidad, la integralidad y la unidad.

**Nota 1.** La revisión documental requerida debe ser insumo, pero no único, de los demás objetivos específicos, la cual debe estar organizada a modo de repositorio de información consultable y actualizable por parte de la Corporación.

**Nota 2.** La revisión documental requerida debe ser insumo de las dimensiones propuestas en el título y objeto de la invitación de establecer la situación laboral, familiar, económico, social y de seguridad y protección social

**Nota 3.** La revisión tiene alcance sobre el registro, cobertura y beneficios de la población en estudio en su condición de discapacidad.

**Nota 4.** Producto de la revisión de alcance o de manera previa sustentada, se debe diseñar, adaptar o adoptar un modelo de análisis, posiblemente sistémico, para la realización de los análisis, tanto cuantitativos como cualitativos.

### 2. Determinar el estado de implementación de la política y garantía de los derechos fundamentales de la población en estudio y los factores



**explicativos de los grados de implementación, tanto en lo laboral, seguridad y protección social y discapacidad, lo cual implica una metodología de evaluación integral para este objetivo.**

Determinar cualitativa y cuantitativamente el grado de implementación y cumplimiento, así como los factores que los explican, nacional y territorial, de las políticas laborales y de integración social, económica, cultural, educativa y de recreación, que dispuso la norma, para las personas con discapacidad permanente, no sujetas a pensión de invalidez, considerando un periodo desde 2009 hasta el año 2022, identificando las brechas entre lo formulado y lo observado y de estos resultados con los lineamientos y compromisos internacionales, comparando, además, estos resultados de la implementación con la experiencia de países regionales y de la OCDE.

**Nota 5.** En este objetivo es deseable la modelación estadística explicativa de asociaciones causales relevantes para determinar el estado de implementación de la política y la garantía de los derechos fundamentales.

**Nota 6.** Es deseable, si lo ameritan los hallazgos iniciales de diferencias territoriales, un trabajo de campo, casos múltiples, por ejemplo, en entidades territoriales, georreferenciado deseablemente, que satisfaga el propósito y los objetivos del proyecto de investigación, particular, este trabajo de campo debe satisfacer el objetivo 2 y 3.

**3. Evaluación y valoración, cuantitativa y cualitativa, de la evolución, los resultados y los posibles impactos, donde haya lugar, de la implementación de la política y los mecanismos e instrumentos normativos para garantizar derechos fundamentales, bienestar y calidad de vida digna de las personas en condición de discapacidad, no sujetas a pensión de invalidez, mediante fuentes primarias y secundarias de información, así como estudio muestral sobre población representativa a acordar. (período sugerido 2009 a 2022)**

Evaluar y valorar la evolución, los resultados discriminados por características relevantes, del ciclo de políticas públicas, por ejemplo y los posibles impactos donde haya lugar, de la implementación de la política y los mecanismos e instrumentos normativos para las personas en condición de discapacidad, hasta el año 2022, en las dimensiones de historia y situación laboral, familiar, económica, social y de seguridad y protección social, considerando en la evaluación el proceso mismo de certificación y/o de calificación, si corresponde, desde el ámbito jurídico, así como la evaluación económico financiera y fiscal de su protección. En general, conceptualizar, a partir de análisis cuantitativo y cualitativo el valor para garantizar derechos fundamentales, bienestar y calidad de vida digna. Es deseable que se realice un trabajo de campo.

**4. Análisis de oportunidad de agendar y materializar las iniciativas legislativas y/o las propuestas de política pública, reglamentarias, técnicas - criterios técnicos y procedimentales como guías, mediciones y similares,**

**jurídicas y económico financieras y fiscales, para mejorar las garantías fundamentales en el derecho laboral y de seguridad y protección social de la población de discapacidad en estudio.**

A partir de los hallazgos, realizar un análisis de oportunidades para formular propuestas normativas y/o de política pública factibles y viables, incluyendo mapeo y consulta a actores relevantes y expertos, lo cual debe ser instrumento aprobado por CODESS, para mejorar el debido proceso y las garantías fundamentales en el derecho laboral y de seguridad y protección social de la población en estudio, incluyendo su condición de discapacidad permanente para garantizar oportunidades laborales y derechos fundamentales en pro de su bienestar, trabajo decente y calidad de vida digna.

**Nota 7.** Se espera que las propuestas sean validadas y enriquecidas mediante consulta a los actores relevantes mediante metodología, instrumentos y técnicas acordadas en desarrollo del trabajo, con las cuales se pueda valorar la viabilidad política, económica financiera y fiscal y jurídica de las propuestas.

**5. Documento de propuesta o propuestas de iniciativa legislativa y/o de política pública para su presentación a las instancias correspondientes y actores relevantes.**

Realizar un documento o documentos formales, concretos, detallados y bien estructurados, con la debida justificación y análisis de factibilidad y viabilidad para su presentación a las instancias públicas correspondientes y actores relevantes.

**6. Plan y material para la gestión del conocimiento relacionada con el diagnóstico y propuestas de mejora**

Realizar un plan, una metodología, una estrategia comunicativa y pedagógica, así como materiales correspondientes, para la presentación y divulgación del diagnóstico, resultados y propuestas producto de la investigación, para diferentes actores de interés del sistema de riesgos laborales. Como parte de este objetivo, se debe elaborar un artículo científico para revista indexada y gestionar su aprobación en diferentes medios, incluyendo los propios, con alcance sobre la realización de los ajustes solicitados por medios para su publicación.

**7. Informe final y socialización en un evento representativo y participativo los resultados del estudio.**

El evento y sus características se acuerdan por las partes en Acta de inicio. Las intervenciones y propuestas que surjan dentro del evento serán analizadas e incorporadas en el informe final de entrega. De manera general, el evento es mixto, presencial y virtual, tipo panel o foro, con panel de expertos final. Como requisito para la programación del mismo, se debe haber presentado el avance del informe final, al menos, quince días antes del evento para su aprobación y autorización.

## 8. Acompañar a la Corporación en todos los espacios formales de discusión o de divulgación para beneficio de la comunidad.

Por un período mínimo, según acuerden las partes en acta de inicio, el proponente gestionará y dará acompañamiento para presentar, acompañar, divulgar o reflexionar sobre los resultados del estudio ante las instancias públicas y actores relevantes correspondientes. Esta gestión podrá iniciarse previo a la entrega del informe final, para iniciarse posterior a la presentación del evento y del informe final.

### 2.4. Resultado.

Cada objetivo específico se considera como un entregable cuyo informe de avance se considera parte constitutiva de la aprobación de pago.

### 2.5. Participantes.

En el presente proceso de selección podrán participar de preferencia:

2.5.1. Entidades o grupos de investigación formalmente constituidos, con personería jurídica, quienes deben contar con las capacidades y experiencia para contribuir al desarrollo de la propuesta, inscritos o en proceso de inscripción en el sistema nacional de investigación e innovación, SNCTI, con conocimiento y experiencia en el sector de la seguridad social en salud o específica de parte de sus integrantes.

2.5.2. Grupos de investigación formalmente constituidos y adscritos a instituciones académicas, preferible a Instituciones registradas en la Plataforma ScienTI o grupos de investigación que sean aprobados por el grupo delegado para tal fin de la Junta Directiva de CODESS, con conocimiento y experiencia en el sector seguridad social en salud o específica de parte de sus integrantes.

### 2.6. Presupuesto.

El presupuesto oficial para la ejecución del objeto contractual es de **CIENTO SESENTA MILLONES DE PESOS MILLONES DE PESOS M/L (\$160.000.000) sin estar circunscrito como su máximo u o mínimo valor**. La propuesta económica presentada que supere el valor de dicho presupuesto sí se considerará, siempre y cuando esté debidamente justificada en el plan de investigación.

El presupuesto incluye los valores correspondientes a los impuestos y demás erogaciones que debe tener en cuenta cada proponente.

El presupuesto ofertado por el proponente para esta contratación comprende todos los costos que pueda generar el objeto de la contratación, por lo tanto, el proponente deberá proyectar todos los costos en que pudiere incurrir durante la ejecución del contrato.

Para efectos de presentación y evaluación de las propuestas, se deberá cotizar a precios actuales, para todo el período de ejecución del contrato, sin calcular reajustes por conceptos de inflación u otros durante la vigencia del mismo.

## **2.7. Plazo de ejecución**

Los oferentes deberán presentar sus ofertas teniendo en cuenta que el tiempo para la ejecución de la investigación y entrega final es de seis (6) meses, contados a partir de la firma del Acta de inicio.

## **2.8. Forma de pago**

Se cancelará el valor del contrato, en cuatro pagos de la siguiente manera.

1. Un primer pago a la entrega del primer avance de la investigación por el 25% del valor total del contrato, correspondiente a plan y cronograma detallado del proyecto, así como avance del primer producto correspondiente al primer objetivo.
2. Un segundo pago a la entrega del segundo avance de la investigación por el 25% del valor total del contrato, correspondiente al avance de los productos dos y tres, correspondientes a los mismos objetivos
3. Un tercer pago a la entrega del avance de la investigación por el 25% del valor total del contrato correspondiente al avance de los productos cuatro y cinco, correspondientes a los mismos objetivos.
4. Un cuarto pago por el 25% del valor total del contrato correspondiente a la realización del evento de socialización y al avance gestión de publicación del artículo científico y su divulgación, así como de las actividades de acompañamiento, productos y objetivos seis, siete y ocho.

Los pagos se encuentran condicionados al recibo a entera satisfacción por parte de CODESS, previo descuento de las retenciones establecidas por la normatividad legal vigente. Las facturas serán pagadas dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del recibo de estas. El pago se efectuará mediante transferencia electrónica.

## **2.9. Publicidad del proceso.**

La presente invitación abierta tiene como fecha de publicación el 27 de febrero de 2023 y se efectuara a través de la página Web de CODESS

<http://www.codess.org.co/>, así como del correo electrónico [invitaciones@codess.org.co](mailto:invitaciones@codess.org.co) y las diferentes redes sociales de la Corporación.

## 2.10. Correspondencia

Toda solicitud de información referente a esta contratación deberá enviarse única y exclusivamente a las siguiente dirección de correo electrónico [invitaciones@codess.org.co](mailto:invitaciones@codess.org.co)

## 2.11. Adjudicación de la propuesta.

La adjudicación de la mejor propuesta inherente al objeto de la presente convocatoria se hará el 11 de abril de 2023.

Al proponente favorecido con la adjudicación se le notificará personalmente o a quien éste delegue, y deberá firmar el contrato dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a dicha notificación.

## 2.12. CRONOGRAMA.

ACTIVIDAD	FECHA
Publicación de Términos	27/02/2023
Formulación de observaciones o inquietudes a la Invitación al correo <a href="mailto:invitaciones@codess.org.co">invitaciones@codess.org.co</a>	06/03/2023
Publicación de respuesta a observaciones o inquietudes	10/03/2023
Cierre de la Invitación (Entrega de Propuestas) al correo electrónico <a href="mailto:invitaciones@codess.org.co">invitaciones@codess.org.co</a> hasta las 6:00 pm.	24/03/2023
Adjudicación	11/04/2023

## 3. DEL PROCESO DE SELECCIÓN

### 3.1. De la invitación

Los proponentes deberán estudiar minuciosamente las condiciones contenidas en esta invitación e informarse de todas las circunstancias que puedan afectar los plazos, precios y el desarrollo de todos y cada uno de los servicios que se ofertan.



CODESS no aceptará como motivos de reclamación, ni reconocerá indemnización alguna por el hecho que el proponente no ofrezca u olvide ofrecer alguno de los servicios necesarios para la ejecución cabal del objeto de contratación de estos términos.

La presentación de la propuesta por parte del oferente será de forma magnética debidamente archivada, foliada y firmada por el representante legal, si es persona jurídica. La presentación de la propuesta constituye prueba de que estudió completamente las especificaciones, formularios y demás documentos de la solicitud; que recibió las aclaraciones necesarias por parte de la Corporación, sobre inquietudes o dudas previamente consultadas y que ha aceptado que están completos, compatibles y adecuados los documentos e informes para identificar el objeto de la contratación, que está enterado a satisfacción en cuanto a su alcance y que ha tenido en cuenta todo lo anterior para fijar los precios, plazos y demás aspectos de su propuesta necesarios para la debida ejecución de lo ofertado.

Todo error, omisión o indebida interpretación de los términos de esta Invitación, es por cuenta y riesgo del Proponente. Por lo tanto, estos hechos no darán lugar a reconocimientos económicos por parte de CODESS.

### **3.2. Interpretación, Corrección y Modificación de los Términos de la Invitación:**

Si los proponentes encontraren discrepancias u omisiones en los documentos de la contratación, o tuvieran dudas acerca de su interpretación, o necesitaren solicitar prórroga de un plazo, deberán hacerlo por escrito desde el 27 de febrero hasta el 06 de marzo de 2023. La Corporación dará respuesta el 10 de marzo de 2023 a las aclaraciones y modificaciones de la Invitación Abierta, que considere necesarias e informará de las mismas a través del correo electrónico [invitaciones@codess.org.co](mailto:invitaciones@codess.org.co) y las ara públicas en página Web de CODESS <http://www.codess.org.co/>

### **3.3. Presentación de la propuesta**

La propuesta será presentada de forma magnética enviada al correo electrónico descrito en el Numeral 2.10., que contenga los documentos requeridos en el Numeral 3.4. de la presente Invitación.

Las propuestas serán recibidas hasta el día 24 de marzo de 2023 a las 6:00 p.m.

De la fecha y hora de presentación de las propuestas se dejará constancia. No se recibirán los ofrecimientos que lleguen con posterioridad a la fecha y hora señalada en la presente invitación.

### **3.4. Documentos de la propuesta**

Cada propuesta debe contener, en el orden descrito a continuación, para facilitar su comprobación, estudio y comparación, los siguientes documentos, los cuales deberán anexarse a la propuesta.

#### **3.4.1. Requisitos habilitantes**

- a. Carta de presentación de Propuesta conforme a documento anexo. (Anexo 1)
- b. Certificado de existencia y representación legal de la sociedad o registro mercantil del proponente: Dicho certificado debe ser expedido dentro de los treinta (30) días anteriores a la fecha del cierre de la convocatoria.
- c. Certificación o constancia de pago de los aportes a los Sistemas de Salud, Riesgos Laborales, Pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar “ICBF” y Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”: Las personas jurídicas proponentes deberán acreditar el pago de los aportes de sus empleados a los sistemas mencionados, mediante certificación expedida por el revisor fiscal debidamente acreditado en Cámara de Comercio, si la sociedad no tiene revisor fiscal acreditado en Cámara de Comercio, dicha certificación deberá ser expedida por el Representante legal de la entidad. Si el proponente es persona natural deberá aportar el soporte de pago de la seguridad social del mes en el cual transcurre la presente Invitación.
- d. Copia del Registro Único Tributario (RUT). Donde pueda verificarse que la actividad económica sea afín con el objeto de la presente Invitación.
- e. Fotocopia de la cedula del representante legal.
- f. Dos certificados de experiencia actualizados, los cuales acrediten la prestación de servicio similar al solicitado en esta invitación, donde conste la empresa, el servicio prestado, el tiempo de prestación del servicio, condiciones en que se prestó el servicio en cuanto a conformidad, así como monto contratado.
- g. Formato de Conocimiento de Solicitante DES-M05-F02 diligenciado y firmado. (Anexo 2)
- h. Certificación de documentación e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **3.4.2. Documentación financiera**

- a. Para personas jurídicas balance general y estado de resultados, en pesos al 31 de diciembre de 2021, comparativos a diciembre de 2020, firmados por el representante legal, contador público y revisor fiscal en caso de ser requerido. Igualmente debe aportar la declaración de renta de año 2021 o 2022 si ya fue presentada.
- b. Fotocopia de la tarjeta profesional del contador y revisor fiscal (cuando aplique).
- c. Para personas naturales declaración de renta de año 2021.

Con base en estos documentos se evaluará la capacidad financiera de los proponentes.

INDICADORES FINANCIEROS	
Indicador de Liquidez	> 0,95
Índice de Endeudamiento	< 70%
Rentabilidad sobre Activo	> 5%

En el evento que la documentación exigida sea presentada incorrectamente o no preste la claridad requerida para evaluar la propuesta, La Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social podrá solicitar las aclaraciones a que haya lugar, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones o requerimientos que sirvan como base para la comparación de las propuestas.

### 3.4.3. Documentación de experiencia específica

Detallar el equipo de trabajo que estará a cargo de la ejecución de la investigación, indicando su rol, y allegando su hoja de vida, así como dos últimas certificaciones laborales de cada uno.

Carta de compromiso del grupo investigador respecto al tema a desarrollar y el tiempo de dedicación previsto al proceso de investigación.

### 3.4.4. Condiciones que se valoran como ventaja en la propuesta

1. La experiencia global del grupo de investigación, así como la experiencia específica y multidisciplinariedad de sus integrantes en el área de conocimiento objeto de la convocatoria.
2. Dedicación de los investigadores y personal de apoyo en el desarrollo de la investigación.
3. Capacidad de gestionar la información primaria y secundaria relevante con las autoridades nacionales y locales para el proceso de caracterización y georeferenciación de servicios.
4. Propuesta metodológica para identificar brechas y potenciales mejoras del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral considerando tanto el beneficio para el sistema, como para el trabajador.
5. Las propuestas para trabajo de campo sobre estudio de población intencional o representativa y el método cualitativo para desarrollar entrevistas y similares a los actores relevantes.
6. Propuestas sobre grado de concreción del documento final de recomendaciones regulatorias de política pública y/o iniciativa legislativa, si aplica

7. Valoración económico-financiera, social y fiscal de costos y beneficios de las propuestas regulatorias de política pública y/o iniciativa legislativa si aplica
8. Medios propios o compromiso de publicación y proyección de la estrategia de acompañamiento para presentación de resultados ante instancias públicas y actores interesados.

#### **4. EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS**

La Corporación efectuará las comparaciones del caso mediante el cotejo de los diferentes ofrecimientos recibidos.

Se tendrá en cuenta dos componentes fundamentales, la evaluación del aspecto técnico de la propuesta y la del aspecto económico.

##### **4.1. Evaluación técnica**

Factores de evaluación:

- 4.1.1. Valor agregado al desarrollo integral de la Seguridad Social
- 4.1.2. Innovación de las propuestas para este fin
- 4.1.3. Beneficio potencial para las poblaciones afectadas por las propuestas
- 4.1.4. Amplitud de las propuestas para vincular participativamente actores del SGSS
- 4.1.5. Capacidad de generación y apropiación de conocimiento
- 4.1.6. Capacidad de incidir en políticas públicas para el desarrollo del SGSS
- 4.1.7. Experiencia institucional, experiencia específica de sus integrantes y en general, criterios descritos en el apartado 3.4.4.

##### **4.2. Evolución económica**

Factor a evaluar:

- Ponderación entre precio y producto final a entregar.

#### **5. DEL CONTRATO**

##### **5.1. Sujeción a la ley y a la justicia Colombiana**

El contrato celebrado como resultado de la presente Invitación estará sometido a la ley y a la jurisdicción colombiana.

##### **5.2. Idioma y moneda del contrato**

Todos los documentos del contrato se elaborarán en idioma español, la moneda será el Peso Colombiano.

### **5.3. Suscripción del contrato**

Se entenderá perfeccionado el contrato cuando se encuentre suscrito por las partes, para iniciar su ejecución se requerirá de la expedición de la Garantía Única con aprobación por parte de Gestión Jurídica de la CODESS y suscripción de Acta de Inicio.

### **5.4. Documentos del contrato**

Forman parte integral del contrato y son anexos del mismo, los siguientes documentos:

- a. La Carta de presentación de propuesta.
- b. La propuesta presentada por el contratista.
- c. La Invitación y las Especificaciones Técnicas contenidas en ella.
- d. Acta de Inicio.
- e. Las modificaciones o cambios que se convengan por escrito entre las partes durante la ejecución del contrato.

### **5.5. Impuestos y gastos**

El CONTRATISTA deberá cubrir todos los impuestos y gastos con que sea gravado por el Gobierno o las autoridades competentes bajo cuya jurisdicción se ejecute el contrato, sin que tenga derecho a exigir compensación diferente al pago de los precios estipulados en el contrato.

### **5.6. Cesión**

Al CONTRATISTA no le será permitida la cesión del contrato y en el caso de fuerza mayor o caso fortuito o de otra circunstancia que impida la ejecución normal del contrato podrá solicitarla por escrito y requerirá de la aprobación previa de la Corporación, a través de su Representante Legal.

### **5.7. Cláusula penal pecuniaria**

En caso de incumplimiento de las obligaciones a cargo del CONTRATISTA éste reconocerá a LA CORPORACIÓN una suma equivalente al treinta por ciento (30%) del valor total de contrato, quien podrá deducirla directamente de los dineros que ésta le adeude. EL CONTRATISTA manifiesta que con la sola suscripción del contrato autoriza la citada deducción. La citada cláusula corresponde a una estimación previa de perjuicio, por lo cual CODESS podrá reclamar los mayores valores causados.

### **5.8. Derechos De Propiedad Intelectual.**



En relación con las invenciones, creaciones, y cualquier desarrollo con ocasión a las instrucciones y solicitudes de **CODESS** con recursos que se pongan a disposición para la ejecución del presente, se entiende que el contratista acepta de manera expresa e inequívoca la cesión y la transferencia total de los derechos patrimoniales de las obras, productos y entregables (todo escrito, archivo, esbozo, encuesta, calculo, formula, comparativo, memoria, estudio, etc.) que haya generado dentro del marco contractual por los cuales ha recibido la remuneración correspondiente de conformidad con lo definido en la Ley 23 de 1982 y demás normas que resulten aplicables.

La propiedad intelectual de la documentación ,obras, productos y entregables (todo escrito, archivo, esbozo, encuesta, calculo, formula, comparativo, memoria, estudio, etc.) elaborada corresponderá a **LA CONTRATANTE**, que podrá hacer uso de esta libremente para otros fines (explotación, divulgación, distribución, comercialización y reproducción total o parcial del contenido de la documentación elaborada por **LA CONTRATISTA** por cualquier medio de difusión – edición en libros, obras colectivas, catálogos internet y en cualquier soporte escrito o electrónico), sin limitación temporal o geográfica. En todo caso cuando sea autorizado el documento se hará siempre expresa referencia a los autores del documento y su afiliación institucional.

#### **5.9. Retención de pagos**

CODESS podrá retener total o parcialmente cualquiera de los pagos pendientes a favor del CONTRATISTA, para proteger los intereses de la Corporación por el incumplimiento en la ejecución del contrato por parte del contratista.

#### **5.10. Inspección y supervisión**

La entidad verificará el cumplimiento de las actividades del contratista por medio de un supervisor designado por la Corporación. El Supervisor del contrato será intermediario entre ésta y el contratista; por su conducto se tramitarán todas las cuestiones relativas al desarrollo del contrato. El Supervisor será designado en el contrato.

#### **5.11. Solución de controversias contractuales**

Las diferencias serán solucionadas de común acuerdo, directamente por las partes. Si no hubiere arreglo entre las partes dentro de la etapa antedicha, cualquiera de ellas podrá dar inicio al arbitraje institucional, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1563 de 2012 y demás normas que la modifiquen, reglamenten, adicionen o deroguen.

En consecuencia, la diferencia, disputa o controversia correspondiente será sometida a la decisión definitiva y vinculante de uno o tres árbitros así: (i) si la cuantía de la disputa o controversia es indeterminada o igual o superior a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el tribunal estará integrado

por tres árbitros; (ii) de lo contrario, se acudirá a un solo árbitro. La constitución del tribunal arbitral se realizará conforme a los Reglamentos vigentes del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá. Los árbitros decidirán en derecho, aplicará la ley colombiana a los méritos de la controversia, sesionará en la ciudad de Bogotá D.C. y actuarán según los Reglamentos de funcionamiento previstos para el arbitraje por dicho Centro de Arbitraje y Conciliación. El arbitraje se realizará en español y las partes pactan en la presente cláusula compromisoria que la parte que resultare vencida, reembolsará a la parte vencedora todos los honorarios y gastos que hayan sido o deban ser pagados por éste.

### **5.12. Garantía única**

El proponente favorecido con la adjudicación del contrato deberá constituir a favor de la Corporación, Garantía Única a favor de Entidades Particulares que avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato, por el valor asegurado, amparos y vigencias que a continuación se indican:

- a. Cumplimiento: Por una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del valor del contrato y una vigencia igual a la ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.
- b. Calidad: Por una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del valor del contrato y una vigencia igual a la ejecución del contrato y cuatro (4) meses más.
- c. Salarios y prestaciones sociales: Por una cuantía equivalente al cinco por ciento (5%) del valor del contrato y una vigencia igual a la ejecución del contrato y tres (3) años más.

### **5.13. Liquidación del contrato**

El contrato celebrado entre las partes será objeto de liquidación de común acuerdo entre las partes dentro de los dos (2) meses siguientes a su finalización.