



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20233000407081
Fecha: 25/08/2023 10:01:41 a.m.

Bogotá D.C.

Señor
MARLINSON MORENO MACHADO
Correo: marlinson.moreno@lapazapartado.edu.co
Ciudad

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Vinculación Personas con Discapacidad /
Radicado Ministerio del Trabajo No. 02EE202341060000060742
Radicado No.: 20232060789542 del 15/08/2023

Reciba un cordial saludo, señor Moreno

Procedente del Ministerio del Trabajo, hemos recibido su comunicación mediante la cual solicita: *«(...) me dirijo a ustedes para presentar una solicitud en respaldo laboral a mi persona como docente cabeza de hogar, desplazado y discapacitado, quien actualmente se encuentra en una situación difícil o precaria debido a su condición y necesidades especiales. (...) les solicito que se analice la posibilidad de que este docente cabeza de hogar, desplazado y discapacitado pueda acceder a un empleo digno en el ámbito educativo, teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades demostradas en el transcurso de su carrera docente. (...).»*. Al respecto, me permito informar lo siguiente:

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, consagra que 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; y el Estado protegerá especialmente, a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud.

La Ley 1346 de 2009, aprobó para Colombia la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual determina la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

En el mismo sentido, el literal f del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, establece que, “El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces deberá: (...) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad”.

En este sentido, fue expedido el Decreto 2011 de 2017, “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”, compilado en el Decreto 1083 de 2015, en el que se señala:

“ARTÍCULO 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño total de la planta	Porcentaje de la planta con participación de las personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de las personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de las personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1.000 empleos.	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos.	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3.001 empleos.	0,50%	1%	2%

Esta disposición busca generar espacios de inclusión laboral en el empleo público a la población con discapacidad bajo los principios de inclusión, equidad y responsabilidad social, buscando garantizar el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades.

De igual forma, es importante señalar que el numeral 3 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 prevé: “Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad”. (Subrayado fuera del texto)

En este sentido, siempre prevalecerá el mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro, así como en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública; vale la pena señalar, que será la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad competente de adelantar los concursos de mérito y el procedimiento que se debe seguir para que las personas se puedan postular.

En consecuencia, todas las entidades del Estado o en donde éste tenga participación, están llamadas a promover la inclusión de personas con discapacidad desde sus propios procesos de selección y vinculación, contemplando un porcentaje de vinculación progresivo definidos en el Decreto 2011 de 2017, por lo cual se generan más oportunidades de inclusión laboral para esta población, es necesario que si las entidades no cumplen con el porcentaje definido en el Decreto 2011 de 2017, les corresponderá a los entes de control, adelantar los procesos respectivos para aplicar las sanciones a que haya lugar.

Así las cosas, desde Función Pública se cuenta con la “Ruta de Empleabilidad de las personas con discapacidad”, por medio de la cual, se puede llevar a cabo la vinculación con éxito de una persona con discapacidad a una entidad pública.



Por lo tanto, la vinculación de una persona con discapacidad en el sector público se da en el marco del ciclo de vida del servidor público, cuando se implementa la política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Empleo Público – MIPG, es importante indicar, que esta se inicia con la etapa de planeación.

En este punto, se debe tener en cuenta que el proceso de inclusión de las personas con discapacidad se encuentra transversalizado, por el principio del mérito, es decir, la persona con discapacidad debe cumplir con los requisitos del manual de funciones y competencias laborales, tanto de estudio, experiencia y aquellas que son determinados como comportamentales. Es importante precisar, que el mérito para el ingreso al empleo público es un principio constitucional (artículos 125 y 126 Constitución Política).

Igualmente, el proceso de inclusión debe estar transversalizado por la eliminación de barreras, es decir, desde el momento mismo en que la entidad toma la decisión de darle cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) y proceder a seleccionar cuáles son las vacantes en las que se van a vincular a personas con discapacidad, así mismo debe tenerse en cuenta que la forma en la que se va a comunicar la oferta del empleo debe ser accesible para las personas con discapacidad y se debe utilizar el lenguaje inclusivo adecuado.

De igual forma, la entidad debe revisar las vacantes de las que puede disponer para las personas con discapacidad, con el fin de tener claridad sobre los perfiles de las personas que va a convocar.

En el mismo sentido, se debe implementar la fase de la *“publicidad de la oferta”*, en esta etapa deberá dar difusión a la información del perfil que corresponde al cargo que va a ofertar, en este punto también es indispensable la utilización de lenguaje inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. Adicionalmente, esta publicidad de la oferta debe realizarse anunciando que es específicamente para las personas con discapacidad y deberá darle la mayor difusión posible, publicándola por medio de su página web, redes sociales, puede apoyarse en la bolsa de empleo de la Caja de Compensación Familiar a la que pertenece la entidad, articularse con el Sistema Nacional de Discapacidad - SND, con el Servicio Público de Empleo – SPE y las Agencias de Empleo del SENA.

Una vez se ha realizado la recopilación, el análisis de las hojas de vida y se realiza la selección del mejor perfil con base en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad, se continuará con el proceso de vinculación de la persona con discapacidad con base en la legislación vigente. Este proceso de vinculación debe estar acompañado por la eliminación de barreras y los ajustes razonables.

Es importante resaltar que, al ingreso de la persona con discapacidad a la entidad, esta debe ser dada de alta en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP y debe ser actualizada su hoja de vida, pero al momento de verificar los soportes de la hoja de vida dentro del sistema, se debe prestar atención en que haya marcado que tiene una discapacidad y que señale cuál es el tipo de discapacidad. Posteriormente, dentro del SIGEP se deberá hacer el proceso de *“vinculación”* de la hoja de vida al cargo, para que esta persona con discapacidad sea visible para la entidad, al momento de realizar por parte de Función Pública el informe trimestral de las personas con discapacidad que laboran en el sector público.

Para mayor información sobre la vinculación laboral de personas con discapacidad al sector público, le recomendamos consultar el micro sitio denominado *“Inclusión Pública – vinculación de personas con discapacidad”* en la página web de este Departamento Administrativo a través del siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>, donde podrá encontrar la caracterización de esta población, la ruta de cómo se vincula a una persona con discapacidad en una entidad pública, entre otros aspectos.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



ANDRES FELIPE GONZALEZ RODRÍGUEZ
Asesor Dirección de Empleo Público

Copia: **GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO**
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio del Trabajo
pqrds@mintrabajo.gov.co
Bogotá D. C.

Proyectó: Ruth Murillo Sánchez

Revisó: Yvonne Villarreal

11402.8.2