



Concepto 390171 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000390171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000390171

Fecha: 11/08/2020 05:32:16 p.m.

REFERENCIA: EMPLEOS - Aplicación porcentaje de vinculación discapacidad Ejército Nacional - RAD. 20209000326942 del 23 de julio de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta solicita se le indique sí “1. (...) el decreto [2011](#) del 30 de noviembre del 2017 aplica para las Fuerzas Militares, específicamente Ejército Nacional. 2. De acuerdo con el decreto [2011](#) del 30 de noviembre del 2017, para determinar el tamaño de la planta en el caso del Ejército Nacional, ¿se debe tener en cuenta personal militar y civil? 3. ¿Los soldados que se encuentran prestando servicio militar y personal civil Prestador de servicio (PS), harían parte del tamaño de la planta de la institución? Lo anterior para poder calcular el porcentaje de participación de personas con discapacidad. 4. En el caso del Ejército Nacional como organismo del Estado Colombiano ¿Quién sería el encargado en propender por el cumplimiento de las obligaciones impuestas en el Decreto [2011](#) del 30 de noviembre del 2017?, me permito manifestar lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos, competencia atribuida a los jueces de la república.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta. Al respecto, se debe indicar que la Constitución Política, sobre la protección y acceso a los derechos y oportunidades de las personas en condiciones especiales, dispuso:

“ARTÍCULO 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.”

En igual sentido, a través de la Ley [1346](#) de 2009 “Por medio de la cual se aprueba 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” estableció como obligaciones del Estado de promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición, así como entre otras acciones, alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo y la de emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Por su parte, la Ley 1618 de 2013 “*por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*”, busca garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, para garantizar así los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad. Con relación a estos derechos, se estableció en la mencionada ley:

“ARTÍCULO 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá:

(...)

f) 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.

(...)

(Destacado fuera del texto)

En virtud del artículo 13 de la Ley 1618 de 2003, todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio de este derecho el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, la medida de 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.

Ahora bien, para reglamentar el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de que trata el literal f), numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, se expidió 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*”, el cual se encuentra compilado en el Decreto 1083 de 2015, y en el que se señaló:

“ARTÍCULO 2.2.12.2.1. Objeto. Establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.”

“ARTÍCULO 2.2.12.2.2. Campo de Aplicación. El presente Capítulo se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.”

“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 de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad Al 31 2019 de diciembre de 2019	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

(...)

3. 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 garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

(...)

6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral.

7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

(...)"

(Subrayas y negrilla fuera del texto)

De acuerdo a lo anterior, el Decreto 2011 de 2017 estableció el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público. Al respecto, el artículo 2.2.12.2.2. del mencionado decreto señaló como campo de aplicación de dichas disposiciones, las entidades del Estado en sus tres ramas del poder público a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Así mismo estableció un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública.

A manera de información general, sobre la integración de la Rama ejecutiva, la Ley 489 de 1998, señaló:

"INTEGRACION DE LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO EN EL ORDEN NACIONAL. La Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional, está integrada por los siguientes organismos y entidades:

1. Del Sector Central:

a) La Presidencia de la República;

(...)

d) Los ministerios y departamentos administrativos;

(...)”

(Destacado nuestro)

Por su parte, sobre la integración del sector Defensa, el artículo 1.1.1.1. del Decreto 1070 de 2015, en consonancia con el artículo 1° del Decreto 1512 de 2000 dispuso que “*El Sector Administrativo Defensa Nacional está integrado por el Ministerio de Defensa Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas*”. (Negrilla nuestra). El ministerio de Defensa está integrado por un sector central y otro descentralizado. En el sector Central se encuentra el Comando General de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

En cuanto a la conformación de las fuerzas militares, el artículo 1° del Decreto 1790 de 2000 “*Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*”, sobre la definición de las fuerzas militares, estableció que “*Las Fuerzas Militares de la República de Colombia son las organizaciones instruidas y disciplinadas conforme a la técnica militar y constitucionalmente destinadas a la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. Están constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea*” (Negrilla y subraya nuestra)

En consecuencia, para responder el interrogante No. 1 de su consulta relacionado con la aplicabilidad de la disposición legal, como quiera que la norma está dirigida a todos los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, indicando con ello que la misma no hizo excepción alguna, para el presente caso será entonces de aplicación a todas las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional, lo que incluye al Ministerio de Defensa y en dicho sentido, a las Fuerzas Militares de Colombia - Ejército Nacional.

Por su parte, para abordar el interrogante No. 2 en el que pregunta sí “*para determinar el tamaño de la planta en el caso del Ejército Nacional, ¿se debe tener en cuenta personal militar y civil?*”, se hace necesario indicar en primer lugar que, para determinar el cálculo del porcentaje señalado en el Decreto 2011 de 2017, se tendrá en cuenta el tamaño total de la planta, la cual indica la norma será la 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, planta temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados de las entidades.

Ahora bien, para el caso particular, una vez revisadas las disposiciones del Decreto 4168 del 29 de octubre de 2007 “*por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional y se dictan otras disposiciones*” y en el Decreto 2016 de 2015 “*por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional y se dictan otras disposiciones*”, no se evidenció que en la planta de personal del Ejército Nacional adoptada mediante estos decretos, se incluyera al personal militar.

En consecuencia, para efectos de determinar el tamaño de la planta de personal, en criterio de esta Dirección Jurídica se deberá tener en cuenta solo al personal civil del Ejército Nacional.

Así mismo, en cuanto a su interrogante No. 3 en el que consulta sí “*los soldados que se encuentran prestando servicio militar y personal civil Prestador de servicio (PS), harían parte del tamaño de la planta de la institución*”, se reitera lo dispuesto en el aparte anterior, en el sentido de que tanto el Decreto 4168 del 29 de octubre de 2007 y el Decreto 2016 de 2015 no incluyó como parte de la planta del Ejército Nacional a los soldados que prestan el servicio militar o al personal civil prestador de servicio (PS) y por lo tanto, los mismos no serán tenidos en cuenta para determinar el porcentaje estipulado en la norma.

Sobre este último término, en el evento en el que “*personal civil prestador de servicio (PS)*” mencionado en su consulta se refiera a contratistas de prestación de servicio, se indica que los mismos, de acuerdo con las normas que rigen la materia sobre contratación pública (Ley 80 de 1993), no son servidores públicos, y su relación se enmarca estrictamente en lo contractual; por lo tanto, éstos no pertenecen como tal a la planta de personal de una entidad, y en consecuencia, no se tendrán en cuenta para establecer el porcentaje determinado en el Decreto 2011 de 2017.

Por último, para responder su interrogante No. 4 se indica que, corresponderá al jefe o director de la respectiva entidad dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Decreto 2011 de 2017, para este caso particular, corresponderá al comandante del Ejército Nacional.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: A. Ramos

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública
2. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
3. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
4. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones.

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:24:19