



Función Pública

Concepto 349891 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000349891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000349891

Fecha: 22/09/2021 05:20:31 p.m.

Bogotá

REF. EMPLEOS. - personas en condición de discapacidad Radicado. 20219000577242 de fecha 12 de agosto de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la que pregunta donde se encuentran publicadas las vacantes para personas en condición de discapacidad y los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

El capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 frente al particular dispone lo siguiente:

VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

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% |

2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

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.

4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo.

5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.

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 realizara de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

8. Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinaran las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.

De acuerdo con la norma en cita, me permito informarle que el director del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Dr. Nerio José Alvis Barranco, invitó a poner en marcha la ruta de vinculación de las personas con discapacidad en las entidades públicas.

Desde la Dirección de Empleo Público de la Función Pública, se ha diseñado una ruta para que la institucionalidad estatal colombiana tenga en cuenta los pasos que debe seguir para vincular de manera eficaz a las personas con discapacidad en las entidades del sector público en la cual podrá encontrar todo lo relacionado con las vacantes para personas en condición de discapacidad y los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, el link en el cual encontrara la información es :

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/vinculacion-estado>

Finalmente, me permito manifestarle que la citada ruta de la empleabilidad de personas con discapacidad está compuesta por cinco etapas en las que el principio del mérito, la eliminación de barreras y los ajustes razonables son componentes transversales en cada una de ellas.

Etapa de Planeación: La entidad revisa el porcentaje de cumplimiento de la vinculación de personas con discapacidad contenidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 2011 de 2017, e identifica cuántas vacantes tiene disponible.

Etapa de Publicidad y Difusión: La entidad pública difunde las vacantes en diferentes canales de difusión como bolsas de empleo público, como el Servicio Público de Empleo y cajas de compensación, pero también se pueden articular con el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), contactando a los comités regionales y departamentales de la región.

Etapa de Ingreso: En esta fase, la entidad dar a conocer las funciones asignadas al cargo al cual está siendo vinculada la persona con discapacidad en un lenguaje claro y accesible; solicitar a la persona el certificado de discapacidad, así como la actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de acuerdo a su discapacidad.

Etapa de Desarrollo: La entidad y la persona vinculada concertan objetivos para el cumplimiento de funciones asignadas, que además estarán respaldadas por acciones que fomenten el crecimiento profesional, la formación laboral, el bienestar, la capacitación e incentivos.

Etapa de Retiro: Esta última etapa se da con base en las causales previstas en la legislación vigente para la desvinculación de los servidores públicos, se deben tener en cuenta estrategias como la desvinculación asistida y la transferencia de conocimiento, propias de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link "Gestor Normativo": /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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

Proyecto: Luis Fernando Nuñez.

Revisó. Harold Herreño.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:12:44