



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20182010305691

Fecha: 24-05-2018

Página 1 de 4

Bogotá, D.C. **24 MAYO 2018**

Doctora  
**NIDIA ROCÍO VARGAS**  
Directora  
**Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**  
Carrera 30 No. 25 - 90  
Bogotá, D.C.

**Asunto:** Respuesta a solicitud de concepto sobre la aplicación del Decreto Nacional No. 2011 de 2017 -Vinculación laboral de personas con discapacidad-  
Radicado No. 20186000316582 de 2018

Respetada doctora Vargas,

Procede este Despacho a dar respuesta a la solicitud de concepto, en el marco de las competencias de la CNSC definidas en el artículo 130 de la Constitución Política, desarrolladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004.

#### I. ANTECEDENTES.

Mediante el radicado de la referencia usted elevó concepto en los términos que se exponen a continuación:

*"(...) En consideración al marco constitucional, legal y jurisprudencial, precedentemente expuesto, el cual exige agotar procedimientos de selección en el marco de los principios de igualdad y mérito, para la provisión de los empleos públicos que se encuentran vacantes, solicito se emita concepto sobre la aplicación del Decreto Nacional 2011 del 30 de noviembre de 2017, en el Distrito Capital, teniendo en cuenta, además que las vacantes existentes en la actualidad, en cumplimiento de un deber legal, fueron reportadas a la OPEC y se encuentran en procesos de convocatoria pública, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.  
(...)"*

#### II. RESPUESTA.

Atendiendo a la información que reposa en su escrito, se observa que las entidades que integran el Distrito Capital reportaron a la CNSC la oferta pública de empleos de carrera, actuación que obedeció no sólo al cumplimiento de la instrucción dada en la Circular No. 5 de 2016, sino

también al acatamiento de las prerrogativas constitucionales que regulan el ingreso y ascenso a los empleos de carrera administrativa.

Con fundamento en el marco normativo al que se hará referencia más adelante, vemos que la CNSC a través de la Circular No. 5 de 2016, impartió a los Representantes Legales y Unidades de Personal de las entidades cuyo sistema de carrera es administrado y vigilado por esta entidad instrucciones sobre el cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - Concurso de méritos, precisando en su numeral tercero lo siguiente:

*"(...) Suministrar a la CNSC la **información de vacantes definitivas** de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, a través del aplicativo SIMO, herramienta informática que busca centralizar la gestión de los concursos abiertos de méritos, que se encuentra dispuesta en la página web de la Comisión: [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o la que haga sus veces.*

*La OPEC deberá reportarse o actualizarse, según el caso, a más tardar **el 30 de noviembre de 2016**. El reporte debe ser veraz, acorde con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y mantenerse actualizado cada vez que se genere una vacante definitiva. (...)"*

En este sentido, observamos que existe armonía entre la Circular No. 5 de 2016 de la CNSC y el Decreto 2011 de 2017, en la medida que las dos premisas están destinadas a garantizar la consecución del principio constitucional de mérito frente a la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, no obstante que la circular fue proferida con anterioridad a la expedición del Decreto.

Superado este aspecto, vemos que el artículo 2.2.12.2.3 **"Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público"** del Decreto Nacional No. 2011 de 2017, determinó que el Estado a través de todos sus órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal en los sectores central y descentralizado y los órganos autónomos e independientes, con el fin de promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, deben vincular como mínimo el porcentaje que reglón seguido se relaciona:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Planta entre 1 y 1.000 empleos	2%	3%	4%
2. Planta entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0.5%	1%	2%

Partiendo de este lineamiento, no podemos desconocer que a la luz del inciso tercero del artículo 125 de la Constitución Política: *"El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."*

Aunado a ello, el artículo 130 constitucional indica que: *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial."*

Es así como la Ley 909 de 2004 en el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 establece como una función a cargo de la CNSC la de: "(...) *Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades (...)*" a quienes les aplica la referida disposición, entre los que se encuentran las entidades que hacen parte del Distrito Capital.

En concordancia con lo anotado, el numeral 1º del artículo 2.2.12.2.3 del referido Decreto prevé:

"(...)  
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 éste 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 período u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) (...)*"

Como se desprende del aparte en cita, el cálculo de los empleos que deben ser desempeñados por personas con discapacidad se obtiene de la totalidad de la planta de personal de las entidades y no sólo frente a los empleos de carrera administrativa, como quiera que se incluyen: los empleos de libre nombramiento y remoción, período, temporales, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados (entiéndase trabajadores oficiales).

Esta consideración, permite concluir que las entidades que integran el Distrito Capital con el fin de dar cumplimiento a la instrucción impartida en el artículo 2.2.12.2.3 "*Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público*" del Decreto Nacional No. 2011 de 2017, en aplicación de los parámetros comprendidos en la tabla que acompaña el numeral primero de esa disposición, deben determinar el porcentaje de participación de las personas con discapacidad, proceso que necesariamente atenderá al "*tamaño total de la planta obtenida de la sumatoria de la planta permanente*".

Amén de lo anterior, deviene necesario recordar que uno de los principios que regentan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, corresponde al de libre concurrencia e igualdad en el ingreso, derrotero que fue definido en el literal b) del artículo 28 de la Ley 909 de 2004 como: "(...) *Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. (...)*", premisa que regula los procesos de selección adelantados por la CNSC y que permite participar a todos los ciudadanos colombianos, incluidos aquellos que presenten alguna discapacidad, siendo esto concordante no sólo con las normas de arraigo constitucional precitadas y lo señalado en el Decreto No. 2011 de 2017.

En este punto, la CNSC para el desarrollo de sus procesos de selección, ha dispuesto acciones afirmativas tendientes a garantizar la participación en igualdad de condiciones de los ciudadanos colombianos en condición de discapacidad, tales como: herramientas en la etapa de inscripciones para informar sobre la condición de discapacidad, medidas durante la aplicación de pruebas y criterios de desempate entre elegibles para la provisión de las vacantes.

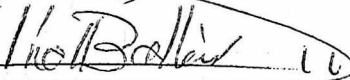
Partiendo de esta consideración, encontramos que el Sistema de apoyo para la Igualdad, Mérito y Oportunidad - "SIMO" -, permite al aspirante, al momento de realizar su inscripción que indique

si tiene alguna discapacidad, información que es tenida en cuenta por la Comisión Nacional y el operador logístico (Universidad o Institución de Educación Superior) al establecer la logística necesaria para su aplicación, exigiendo que en los sitios de aplicación haya rampas de acceso, que las pruebas a personas en situación de discapacidad se apliquen en salones o áreas en primeros pisos o que se cuente con ascensores, además se provee personal de apoyo a los aspirantes para la lectura y comprensión de las pruebas, entre otros mecanismos.

Adicional a esto, cabe resaltar que el primer criterio para dirimir los empates en posiciones dentro de las listas de elegibles, se constituye en favor de: *"el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad"* como da cuenta el Acuerdo No. 562 del 05 de enero de 2016 *"Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de las Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles para las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, a las que aplica la Ley 909 de 2004"*, así como los respectivos acuerdos de convocatoria.

El presente concepto fue aprobado en sesión de Sala Plena de Comisionados del día 17 de mayo de 2018.

Cordialmente,



**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Comisionado

Proyectó: Miguel F. Ardila  
Revisó: Clara P.