



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1216

Bogotá, D. C., jueves, 7 de septiembre de 2023

EDICIÓN DE 34 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 420 DE 2023 CÁMARA, 150 DE 2022 SENADO

por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “ley de concursos independientes e incluyentes para personas en situación de discapacidad”.

Bogotá, D. C., septiembre de 2023

Honorable Representante

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR

Vicepresidenta

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Doctor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario General

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Asunto: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley número 420 de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado.

Cordial saludo:

Atendiendo a lo dispuesto en los artículos 150, 153, y 156 de la Ley 5ª de 1992, y conforme a la designación hecha por la Mesa Directiva como Coordinadora y ponentes de esta iniciativa, nos permitimos, rendir Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de Ley número 420

de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado, *por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “ley de concursos independientes e incluyentes para personas en situación de discapacidad”.*

Cordialmente,


CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Ponente


HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente


MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 420 DE 2023 CÁMARA, 150 DE 2022 SENADO

por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “ley de concursos independientes e incluyentes para personas en situación de discapacidad”.

1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

Esta iniciativa legislativa es de coautoría de las y los honorables Senadoras y Senadores *Laura Ester Fortich Sánchez, Ana Paola Agudelo García, Manuel Virgüez Piraquive, Carlos Eduardo Guevara*

Villabón, Alejandro Carlos Chacón Camargo, Juan Felipe Lemos Uribe, Nadia Georgette Blel Scaff, Efraín José Cepeda Sarabia, Soledad Tamayo Tamayo, John Jairo Roldán Avendaño, Beatriz Lorena Ríos Cuéllar, Karina Espinosa Oliver, Claudia María Pérez Giraldo, las y los honorables Representantes a la Cámara *César Cristian Gómez Castro, Dolcey Óscar Torres Romero, Irma Luz Herrera Rodríguez, Silvio José Carrasquilla Torres* y otros Congressistas.

El proyecto de ley fue radicado el día 30 de agosto de 2022 y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 1006 de 2022, con posterioridad el 7 de septiembre de 2022 fue enviado para surtir su trámite al interior de la Comisión Séptima del Senado de la República, en la cual la Mesa Directiva de esta Célula Legislativa, de acuerdo con la comunicación realizada por el señor Secretario, mediante oficio CSP-CS-1300-2022, designó como ponentes para primer debate de la presente iniciativa legislativa a las honorables Senadoras Nadia Blel Scaff, Lorena Ríos Cuéllar y Ana Paola Agudelo García.

De esta manera, el 11 de noviembre de 2022 se radicó ponencia positiva para primer debate en la Comisión Séptima del Senado, donde se publicó en *Gaceta del Congreso* número 1429 de 2022 y posteriormente se dio su discusión en la sesión del día 28 de noviembre, donde se dio la aprobación por unanimidad de los Senadores que componen la célula legislativa y en este mismo espacio fueron reasignadas como ponentes las honorables Senadoras Nadia Blel Scaff, Lorena Ríos Cuéllar y Ana Paola Agudelo García, para rendir ponencia para el segundo debate en la Plenaria del Senado de la República; labor que oportunamente cumplieron con la radicación de la mencionada ponencia y publicación en la *Gaceta del Congreso* número 1709 de 2022. Informe de ponencia que fue aprobado el día 14 de junio de 2023, dando lugar al texto definitivo, publicado en gaceta 748 de 2023, y su respectivo trámite de envío para su discusión en la Cámara de Representantes.

Mediante oficio del día 15 de agosto, con el consecutivo CSCP3.7-436-23, fuimos notificados de la designación como Coordinadora Ponente y Ponentes frente a la mencionada iniciativa legislativa; asimismo se aprobó por la Mesa Directiva, solicitud de prórroga a través de comunicación SPCP3.7.483.23 del 29 de agosto de 2023. Atendiendo a lo anterior, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate Cámara, en los siguientes términos.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa legislativa pretende modificar el régimen de acceso y ascenso en los concursos de carrera administrativa a través del establecimiento de medidas afirmativas para la provisión de puestos de trabajo por personas con discapacidad, las cuales contemplan la creación de concursos independientes para personas con discapacidad, sin limitar su participación en los concursos ordinarios de acceso

o de ascenso; el establecimiento de la gratuidad de la inscripción para concursos independientes de personas con discapacidad y el reconocimiento expreso de la necesidad de establecer adaptaciones en las pruebas de acceso al empleo público, entre otras medidas tendientes a garantizar el acceso igualitario al empleo público y la garantía del mérito como elemento determinante a la administración pública.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

El derecho de acceso al empleo público es una garantía constitucional de la que gozan la totalidad de los colombianos, la cual, de conformidad con lo establecido por la misma carta constitucional, debería garantizarse en condiciones igualitarias para todos los ciudadanos. No obstante, el sistema jurídico actual requiere ajustes que permitan hacer real el acceso al empleo público a las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas diferenciadas, que reconozcan el mérito y las capacidades diferentes que puedan tener estas personas. Lo anterior, considerando que, en la actualidad, se les exige adaptarse a un proceso ordinario que parte de una concepción del concepto de igualdad, pero que desconoce la existencia de barreras particulares en el mencionado acceso al empleo público por parte de personas con discapacidad.

En este sentido, la presente iniciativa tiene como propósito establecer un sistema que reconozca la necesidad de garantizar una igualdad real en el acceso al empleo público y definir medidas tendientes a superar barreras de acceso de las personas con discapacidad, que no se encuentran en condiciones de igualdad frente a otras, con razón a una discapacidad que les ha dotado de capacidades diferentes a las que podrían ser evaluadas en un proceso de convocatoria ordinaria.

Es importante recalcar, que la iniciativa también pretende resaltar el mérito como punto central de la provisión de un cargo a través del régimen de carrera, entendiendo que la existencia de una discapacidad y el desarrollo de unas habilidades diferentes no pueden ser interpretados como ausencia de mérito que justifique su acceso a la administración pública.

4. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY

4.1. *Garantía de especial protección constitucional a personas con discapacidad y adopción de medidas afirmativas que garanticen una igualdad real en el acceso al empleo público*

Frente al establecimiento de medidas diferenciales en favor de personas con discapacidad, como mecanismo efectivo para dar cumplimiento a la garantía de respeto pleno por sus derechos fundamentales tanto de índole supranacional como constitucional, encontramos importantes fundamentos en el área del derecho convencional frente a este segmento poblacional, dentro de los que

podemos resaltar la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada en el ordenamiento nacional, mediante la Ley 762 de 2002 así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

Normativa que, a la luz del artículo 93 de la Constitución Nacional, les hace parte del denominado bloque de constitucionalidad, de nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, la Constitución Nacional, en sus artículos 13, 47, 54 y 68 superiores, hace referencia a la población con discapacidad, quienes son objeto de obligaciones especiales del Estado.

Esta especial protección constitucional compromete al Estado en la adopción de medidas afirmativas en favor de esta población, y extiende dicha responsabilidad, haciéndola aplicable también al legislador, como actor fundamental en la conformación del ordenamiento jurídico del territorio nacional. Al respecto, la Corte Constitucional, recuerda haciendo mención de las personas con discapacidad que:

“La Constitución fija unos deberes precisos para el Estado, de adelantar acciones afirmativas en favor de todas aquellas personas que se encuentran en las mencionadas circunstancias, a quienes debe garantizar no solo las condiciones para equilibrar su desventaja fáctica, sino, sobre todo, a fin de lograr su integración real a la sociedad. Si el Estado omite diferenciar positivamente en los eventos de personas en situación de discapacidad, permite que la condición natural de desigualdad y desprotección en que se hallan se mantenga y les impide participar e integrarse socialmente, ejercer plenamente sus prerrogativas y asumir sus obligaciones; en otros términos, vulnera sus derechos fundamentales”. (Subrayado fuera del texto)¹.

Frente a la misma temática, la honorable Corte Constitucional indicó que:

“Nuestra Carta Política enfatiza el amparo reforzado que deben gozar las personas con discapacidad en varios de sus artículos. Así, el artículo 13 de la Carta, establece que “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,” norma de la que se deriva directamente una obligación de contenido positivo en cabeza de las autoridades, consistente en adoptar todas las medidas que sean necesarias para lograr una igualdad real de trato, condiciones, protección y oportunidades entre los asociados, no simplemente en términos formales o jurídicos.

¹ Sentencia T-097 del veinticinco (25) de febrero de dos mil dieciséis (2016), Corte Constitucional, Magistrado Ponente doctor Luis Ernesto Vargas Silva, disponible en sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-097-16.htm>

El artículo 47 Superior, señala la obligación del Estado de adelantar “política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. El artículo 54 de la Carta dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. El artículo 68 de la Carta instituye como obligaciones especiales del Estado la “erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales”.

Si bien es cierto la terminología utilizada en estos los artículos 47, 54 y 68 Superiores no fue homogénea ni plenamente consistente con las definiciones técnicas de los términos aplicables a las personas con discapacidad, estas disposiciones resaltan, tal como lo ha señalado la Corte en anteriores oportunidades, la voluntad inequívoca del constituyente de “eliminar, mediante actuaciones positivas del Estado y de la sociedad, la silenciosa y sutil marginación de las personas con cualquier tipo de discapacidad, que se encuentra arraigada en lo más profundo de las estructuras sociales, culturales y económicas predominantes en nuestro país, y es fundamentalmente contraria al principio de dignidad humana sobre el que se construye el Estado Social de Derecho”².

4.1.1. El legislador como garante de la promoción de derechos y especial protección a personas con discapacidad

Dichos preceptos establecen, entre otras obligaciones de hacer en el legislador, tal y como lo indicó la misma Corte Constitucional, que:

“Este deber específico de protección se traduce en una “obligación de hacer” concreta a cargo del legislador consistente en incluir tales sujetos, así como aquellas personas que por su condición (...) física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en los supuestos de hecho de las normas que reconozcan o concedan derechos, beneficios, ventajas u oportunidades a favor de sujetos en atención a sus condiciones físicas especiales o a las barreras que estos sujetos experimentan y que impiden su participación en la sociedad o el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad”³.

² Sentencia C-804 del once (11) de noviembre de dos mil nueve (2009), Corte Constitucional, Magistrada Ponente doctora María Victoria Calle Correa, disponible en sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-804-09.htm>

³ Sentencia C-329 del veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019), Corte Constitucional, Magistrado Ponente, doctor Carlos Bernal Pulido, disponible en sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-329-19.htm>

En el mismo sentido, el Alto Tribunal Constitucional determina de manera específica el alcance del mandato constitucional frente al legislador a la luz del derecho a la igualdad, indicando que:

“A la luz de los incisos 2 y 3 del artículo 13 Superior, “el legislador debe promover y proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad y, por tanto, debe “(i) procurar su igualdad de derechos y oportunidades frente a los demás miembros de la sociedad, (ii) adelantar las políticas pertinentes para lograr su (...) integración social de acuerdo a sus condiciones y (iii) otorgarles un trato especial, pues la no aplicación de la diferenciación positiva contribuye a perpetuar la marginación o la discriminación”⁴.

En este sentido, con la incorporación de las medidas planteadas, se está cumpliendo con la responsabilidad legislativa, planteada por la Carta Superior, y contribuyendo al fortalecimiento de la especial protección constitucional de personas con discapacidad.

4.1.2. El modelo social de la discapacidad, un cambio de visión ante la discapacidad que exige de una adecuación de nuestro ordenamiento jurídico

El cambio de perspectiva en la comprensión de la discapacidad implica un avance significativo en materia de garantía de respeto por derechos fundamentales de personas con discapacidad al interior del territorio nacional, evolución descrita por (Palacios, 2008) y reconocida por la Honorable Corte Constitucional en repetidas oportunidades⁵, cambio de perspectiva descrito por este Alto Tribunal Constitucional, referenciando a (Palacios., 2008) describiendo que:

“La discapacidad ha sido comprendida desde distintas perspectivas a lo largo de la historia. Existe una primera etapa en la que esta población era marginada de la sociedad en general por considerar su impedimento como una imposibilidad para aportar a los intereses de la comunidad. Este es el modelo de prescindencia, el cual asociaba la discapacidad a creencias religiosas o espirituales y consideraba que esta población no era “normal” y se decidía apartarla. Posteriormente, el modelo médico-rehabilitador reconsideró la percepción de la discapacidad y aceptó que las personas con discapacidad podrían contribuir a la sociedad. Las causas de la discapacidad ya no eran religiosas, sino científicas y podían ser tratadas a través de

procedimientos médicos. Este modelo reconoció derechos a las personas con discapacidad, pero a través del lente del diagnóstico médico y su posible rehabilitación.

Finalmente, la perspectiva actual y vigente, comprende la discapacidad desde el modelo social, el cual sostiene que el origen de la discapacidad no atiende a factores religiosos o médicos, sino sociales. En otras palabras, comprende que la discapacidad no es del sujeto, sino que surge de las barreras externas asociadas a la comunidad en general. Parte del reconocimiento de goce y ejercicio de los derechos humanos a favor de todas las personas con discapacidad. Los principios esenciales del modelo social de discapacidad son la autonomía e independencia, la dignidad humana, la igualdad, la inclusión, la accesibilidad universal, entre otros.

Sobre este nuevo paradigma la doctrina sostiene que parte de dos presupuestos: (i) las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad. Esto se fundamenta en el principio de la dignidad humana que comprende al ser humano como un fin y no como un medio; y (ii) la discapacidad es generada por factores sociales y estructurales que deben ser modificados para garantizar que esta población goce de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Sobre este segundo presupuesto, se ha señalado que “no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social”.

En el mismo sentido (Morales, 2021) recuerda cómo la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud no es un tema nuevo en Colombia, resaltando que:

“A lo largo de la historia, ha existido cuatro modelos de atención a la discapacidad: (i) el de la prescindencia, según el cual una persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad; (ii) el de la marginación, para el cual son “anormales” y, por ello, deben estar segregadas todas las personas que tienen alguna situación de incapacidad; (iii) el modelo médico o rehabilitador, cuya premisa es que cualquier persona con condición de discapacidad debe curarse, con el fin de que pueda ser parte activa de la sociedad, y (iv) el modelo social. Nace a finales de los años noventa y entiende que el contexto socioambiental, capaz de influir en una persona con discapacidad, es protagonista en estas circunstancias. Deja de lado la atención en el individuo, para enfocarse en las barreras que el entorno le impone y el rol principal de la sociedad en su manejo y atención”.

Este modelo se integra a nuestro ordenamiento jurídico con la incorporación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a través de la Ley 1346 de 2009, entrando materialmente en vigor el 10 de junio de 2011,

⁴ Sentencia C-329 del veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019), Corte Constitucional, Magistrado Ponente, doctor Carlos Bernal Pulido, disponible en sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-329-19.htm>

⁵ Entre otras, en la Sentencia C-025 del cinco (5) de febrero de dos mil veintiuno (2021), Corte Constitucional, Magistrada Sustanciadora Dra. Cristina Pardo Schlesinger, disponible en sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-025-21.htm>

dejando atrás el modelo médico o rehabilitador acogido en la Ley 361 de 1997. En el mismo sentido (Morales, 2021) resalta que:

“Bajo el modelo social, son el Estado y la sociedad (y no el individuo) los obligados a desarrollar un entorno en el que no existan barreras que perpetúen la diferencia de acceso a los derechos que genera la discapacidad. Es así como la Ley 1246 del 2009 tiene por objeto “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, y eliminando toda forma de discriminación por razón de la discapacidad”.

El modelo social hace una distinción clara entre los conceptos de deficiencia y discapacidad. La discapacidad es un estado que evoluciona a lo largo del tiempo. Es la consecuencia de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras que estas deben enfrentar, cuando su entorno les impide una participación igualitaria, plena y efectiva en la sociedad. A la luz del modelo social, puede ocurrir, entonces, que un empleado con imposibilidad en la movilidad de sus piernas no esté en condición de discapacidad para desempeñarse en labores como ingeniero de sistemas, por ejemplo. La deficiencia en sus piernas no le impide desarrollarse en su campo profesional. Calificar una incapacidad total y conjunta por deficiencia en solo algunos órganos, que no necesariamente obstaculizan el desarrollo de la labor profesional, sería ir en contravía de las disposiciones del modelo social de discapacidad”.

Este cambio de visión frente a la concepción de la discapacidad exige de la adecuación del ordenamiento jurídico a las realidades que estos cambios implican; para el presente caso, en los mecanismos de acceso a la función pública, permitiendo la participación efectiva de las personas con discapacidad en la carrera administrativa. Garantías que les permitirán cumplir con la visión de un modelo que enfoca sus esfuerzos en la eliminación de las barreras históricas y sociales, que limitan el desarrollo de las personas con discapacidad y en consecuencia su ingreso como servidores del Estado.

En este sentido, con esta propuesta legislativa, se somete a consideración del Congreso de la República la disposición de unas medidas que buscan garantizar la integración real de las personas con discapacidad en la carrera administrativa y la superación de barreras sociales, que debe afrontar este segmento poblacional actualmente, lo cual limita la igualdad material de oportunidades en el acceso a la función pública.

4.2. La discapacidad en Colombia y su participación en el ejercicio de la Función Pública vía Carrera Administrativa

4.2.1. Personas con discapacidad en Colombia y clasificación de las mismas de acuerdo con el tipo de discapacidad

El día 11 de julio de 2022, en respuesta a solicitud de información presentada desde la

Unidad de Trabajo Legislativo y por instrucciones de la Senadora Laura Ester Fortich Sánchez, ante el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, petición identificada bajo radicado 20223130127642T, proporcionando respuesta al interrogante relacionado con cifras asociadas al número de personas con discapacidad que habitan en el país, así como los tipos de discapacidad que posee este importante segmento poblacional indicó que:

Para la realización del Censo Nacional de Población y Vivienda – CNPV 2018, en relación con la medición de la discapacidad, el Dane tomó en cuenta las orientaciones planteadas por el Grupo de Washington1 (en adelante, WG por su sigla en inglés) a partir de los lineamientos conceptuales de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), desde la perspectiva biopsicosocial de la discapacidad, entendida como una interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales (factores ambientales y personales).

En ese sentido, el Dane indaga por la discapacidad a partir del enfoque de las limitaciones o dificultades que una persona puede tener para realizar actividades básicas diarias como: oír; hablar; ver; mover el cuerpo, caminar; agarrar o mover objetos con las manos, entender; aprender o recordar; comer, vestirse o bañarse por sí mismo; relacionarse o interactuar con las demás personas y hacer las actividades diarias sin presentar problemas cardíacos o respiratorios. Lo anterior, de acuerdo con los niveles de severidad propuestos en la escala de medición del WG que permite identificar el grado de severidad de la dificultad reportada. Cabe destacar que la pregunta es autodeclarativa, es decir, la persona reporta la información de acuerdo con sus propias consideraciones u observaciones de sus capacidades y su impacto en su participación en actividades de la vida diaria. La pregunta también tiene opción múltiple de respuesta.

Adicionalmente, indaga sobre la causa de la limitación principal y el mecanismo de ayuda utilizado para la misma.

De acuerdo con lo anterior, y en aras de lograr una mejor interpretación en la información, presentamos los niveles de severidad utilizados en el CNPV 2018 con su respectiva conceptualización:

Nivel 1. No puede hacerlo: *La persona se encuentra en situación de discapacidad total, sus condiciones le impiden llevar a cabo la actividad, por lo general requiere de ayudas y de apoyo de terceros, presentando 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 de apoyo de terceros, muestra un alto grado de dependencia.*

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 presenta ningún tipo de limitación que afecte su desempeño.

Se consideran personas con discapacidad a quienes reporten los niveles de severidad 1 o 2 en alguna de las actividades. Por lo anterior, se ha dispuesto un archivo en Excel denominado **“CONDICIÓN FÍSICA MUNICIPIOS CNPV_2018.xlsx”**, donde podrá consultar la población censada en hogares particulares, por limitaciones permanentes y grados de dificultad, según municipio, área (total, cabecera y centros poblados y rural disperso), sexo y grupos de edad.

Además, en el siguiente enlace puede encontrar la Nota Estadística Estado Actual de la medición de discapacidad en Colombia, en donde encuentra una descripción completa del panorama estadístico de la discapacidad, en donde se deja claro que además de la información del Censo, hay otras fuentes de información estadística sobre este tema: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>.

Adicionalmente, a continuación, se presenta una tabla con los datos más actualizados disponibles, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del 2021, en donde se observa que se estiman 2,8 millones de personas con discapacidad y que las actividades que generan mayor dificultad a las personas con discapacidad son ver de cerca, de lejos o alrededor (54,1%) y mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras (32,2%).

Tabla 1. Personas con discapacidad de 5 años o más, según sexo y actividades que les generan dificultad (cifras en miles y porcentajes). Total nacional. 2021.

Actividades que generan dificultad	Personas con discapacidad							
	Total nacional		Hombres			Mujeres		
	Cantidad en miles	Distribución %	Cantidad en miles	Distribución %	Participación %	Cantidad en miles	Distribución %	Participación %
Total	2.873	-	1.296	-	45,1	1.577	-	54,9
Oír la voz o los sonidos	450	15,7	228	17,6	50,6	222	14,1	49,4
Hablar o conversar	342	11,9	193	14,9	56,4	149	9,4	43,6
Ver de cerca, de lejos o alrededor	1.553	54,1	622	48,0	40,0	931	59,1	60,0
Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras	983	34,2	435	33,5	44,2	549	34,8	55,8
Agarrar o mover objetos con las manos	407	14,2	186	14,4	45,8	221	14,0	54,2
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	443	15,4	237	18,3	53,6	205	13,0	46,4
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	338	11,8	157	12,1	46,5	181	11,5	53,5
Relacionarse o interactuar con las demás personas	298	10,4	181	13,9	60,6	118	7,5	39,4

Notas: -Se incluyen únicamente las personas que tienen niveles de severidad 1 o 2 en estas actividades.

-Por efecto del redondeo, los totales pueden diferir ligeramente.

Fuente: DANE, ECV 2021.

4.2.2. Personas con discapacidad intelectual que habitan en el territorio nacional

En relación con este numeral, es pertinente precisar que el set de preguntas del Grupo de Washington para la medición de la discapacidad no considera la medición de una tipología de “discapacidad intelectual”. Por lo tanto, desde el Dane, en línea con las recomendaciones de esta autoridad internacional para oficinas estadísticas y de acuerdo con el trabajo realizado en el marco de la inclusión de esta medición en el censo de 2018, que involucró trabajo con organizaciones de sociedad civil y entidades competentes del Gobierno nacional, no se cuenta con una medición para dicha denominación.

Sin embargo, en el marco de su pregunta, puede resultar relevante la información correspondiente

a la categoría “Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)” presentada en la respuesta al numeral anterior; por lo cual se invita a consultarla en la Tabla 1.

4.2.3. Participación de personas con discapacidad en la Función Pública y la Carrera Administrativa

Mediante oficio de fecha 7 de julio de 2022 el departamento administrativo de la función pública dio respuesta oportuna a una solicitud de información formulada desde la Unidad de Trabajo Legislativo de la Senadora Laura Ester Fortich Sánchez; a la pregunta formulada en la que se solicitaba información en relación con el número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran ocupando un cargo de carrera administrativa y su

equivalencia porcentual de este número frente a la totalidad de cargos de carrera administrativa existentes, el Departamento Administrativo en mención respondió que:

“Una vez consultado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep) y fuentes externas con corte a febrero de 2022, donde se indican 10.915 personas con discapacidad (PcD), de las cuales 8.611 son servidores públicos y 2.304 son contratistas de prestación de servicios. De los 8.611 servidores públicos, **4.146 servidores públicos con discapacidad se encuentran ocupando cargos de carrera administrativa en la administración pública**. Sin embargo, respecto a su solicitud, de remitir el porcentaje de equivalencia de este número de servidores frente a la totalidad de cargos de carrera administrativa, es preciso indicar que, si bien este Departamento Administrativo administra el Sigep, son las entidades públicas las obligadas a operar, registrar, actualizar y gestionar la información en el sistema. Por esta razón, el DAFP no tiene la capacidad para determinar el porcentaje de equivalencia de este número de servidores frente a la totalidad de cargos de carrera administrativa”. (Subrayada y resaltado fuera del texto).

Frente a la pregunta relacionada con el número de personas con discapacidad intelectual que actualmente se encuentran ocupando un cargo de carrera administrativa y su equivalente porcentual sobre la totalidad de personas que en la actualidad ocupan cargos de carrera administrativa, el Departamento Administrativo de la Función Pública indicó que:

“Una vez consultado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep) y fuentes externas con corte a febrero de 2022, de los 8.611 servidores públicos con discapacidad, se encuentran 50 servidores públicos con discapacidad intelectual, de los cuales **28 se encuentran ocupando cargos de carrera administrativa en la administración pública**. Sin embargo, respecto a su solicitud, de remitir el porcentaje de equivalencia de este número de servidores frente a la totalidad de cargos de carrera administrativa, es preciso indicar que, si bien este Departamento Administrativo administra el Sigep, son las entidades públicas las obligadas

a operar, registrar, actualizar y gestionar la información en el sistema. Por esta razón, el DAFP no tiene la capacidad para determinar el porcentaje de equivalencia de este número de servidores frente a la totalidad de cargos de carrera administrativa”. (Subrayada y resaltado fuera del texto).

4.2.4. Medidas tendientes a promover la vinculación de personas con discapacidad en la Función Pública

De acuerdo con la respuesta dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública,

“Con el fin de promover la vinculación de personas con discapacidad, el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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”, compilado en el Decreto 1083 de 2015, el cual 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:

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	% de la planta con participación de personas con discapacidad	% de la planta con participación de personas con discapacidad	% de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2020	Al 31 de diciembre de 2021
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%

En consecuencia, 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. Así las cosas, es preciso indicar que las entidades deberán reportar a este Departamento Administrativo en el

primer bimestre de cada año a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (Sigep), el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores públicos con discapacidad.

Igualmente, desde Función Pública se ha venido promoviendo y acompañando a las entidades públicas en la implementación del uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles,

que permiten flexibilizar el empleo público y brindar herramientas a las entidades en su alistamiento para la vinculación de las personas con discapacidad y los ajustes razonables que se requieren para la inclusión de esta población.

Adicionalmente, se viene trabajando en la elaboración del Programa de Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad, en el cual se encuentra la “Ruta de Empleabilidad de las personas con discapacidad”, por medio de la cual se puede llevar a cabo con éxito la vinculación de una persona con discapacidad a una entidad pública, lo cual se puede ver reflejado en la siguiente imagen”.

4.2.5. Medidas tendientes a garantizar el acceso igualitario a la carrera administrativa por parte de personas con discapacidad

Mediante oficio de fecha 5 de julio de 2022 la Comisión Nacional del Servicio Civil dio respuesta oportuna a una solicitud de información formulada desde la Unidad de Trabajo Legislativo de la Senadora Laura Ester Fortich Sánchez; a las diferentes preguntas formuladas en la que se solicitaba información en relación con las garantías de acceso igualitario a la carrera administrativa por parte de personas con discapacidad indicó que,

“En primer lugar, se debe indicar que 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.

Frente a lo contemplado por la ley específicamente con relación a los ajustes razonables, se precisa que corresponden a aquellas modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) requeridas para garantizar a la persona con discapacidad física, sensorial, mental y/o intelectual el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Es así como, en esta línea, la CNSC ha venido implementando ajustes razonables, para garantizar así los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad, y para ello ha implementado algunas estrategias como:

1. *Comunicación de la información:* en esta estrategia se ha buscado incorporar un lenguaje inclusivo e incorporar estándares de usabilidad y accesibilidad para hacer más fácil la navegación por todos los contenidos del portal y para ello se cuenta con dos canales de comunicación (lenguaje de señas y closed caption) y con estrategias pedagógicas claras con explicaciones concretas y tutoriales, para que las personas

en situación de discapacidad puedan conocer los procesos de selección que adelanta la CNSC. Adicionalmente, al interior de la CNSC se ha venido capacitando sobre el uso de lenguaje claro para la producción de contenidos más entendibles para los ciudadanos.

2. *Escuela Virtual de la CNSC:* la Comisión ha puesto a disposición de las entidades públicas y de la ciudadanía en general a la escuela como mecanismo de transferencia de conocimiento, en la cual se cuenta con tres canales de comunicación (audio, video y texto), que permite el pleno ejercicio formativo a las personas en igualdad de condiciones. De igual modo, se resalta que todos los cursos cuentan con un diseño pedagógico, que asegura el reconocimiento de los estilos de aprendizaje.

La Escuela cuenta con una mesa de trabajo de inclusión, en la cual se discuten y analizan las estrategias diferenciales para las personas en situación de discapacidad y como estrategia de accesibilidad en condición de inclusión.

Así mismo, 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, el aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer e implementar los mecanismos necesarios para que pueda presentar las pruebas previstas en el proceso de selección y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar, y así mismo analizar el tipo de apoyo que necesite el aspirante para garantizar el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades.

De otra parte, es pertinente indicar lo que establece el Decreto 1083 de 2015, frente al beneficio de los elegibles que se encuentren en situación de discapacidad:

“**Artículo 2.2.6.20 Lista de elegibles.** Dentro de un término no superior a cinco (5) meses contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad que adelantó el concurso, de acuerdo con la respectiva delegación, elaborará la lista de elegibles para los empleos objeto del concurso.

La lista deberá ser divulgada a través de las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la entidad para la cual se realizó el concurso y de la entidad que lo realizó, así como en sitios de acceso al público de estas últimas entidades.

Quienes obtengan puntajes totales iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre en situación de discapacidad; de persistir

el empate, este se dirimirá con quien se encuentre inscrito en el Registro Público de Carrera, de continuar dicha situación se solucionará con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2° numeral 3 de la Ley 403 de 1997” (Subrayado fuera de texto).

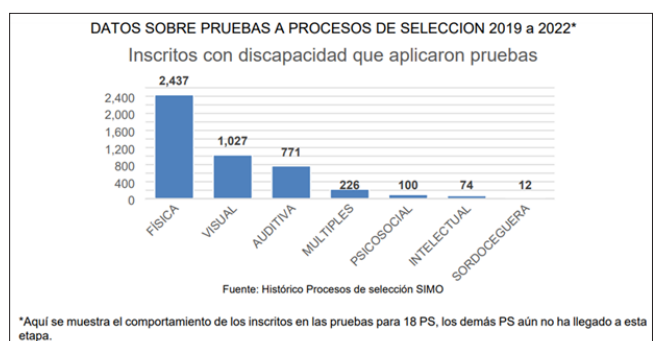
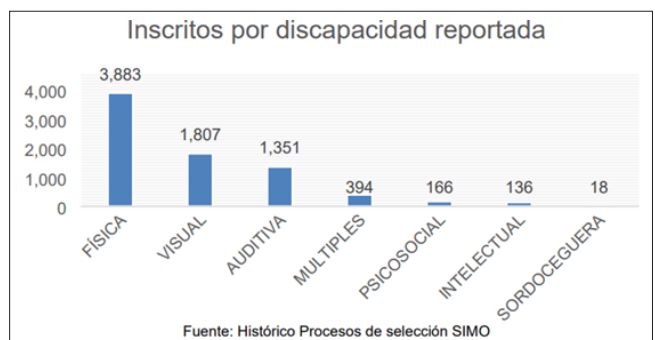
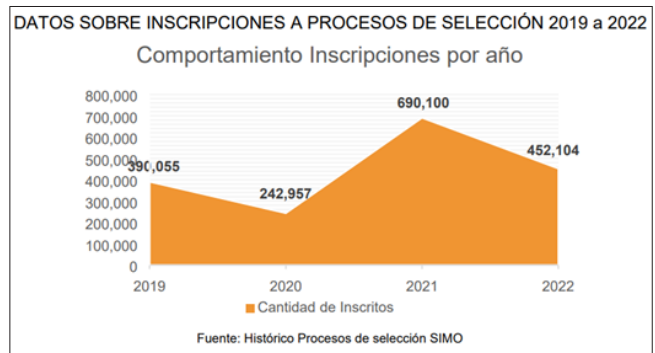
Sobre el particular, la CNSC en el Acuerdo número 20201000001656, “por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”, determina:

“Artículo 11. Desempate de elegibles. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la lista de elegibles, ocuparán la misma posición en condición de empatados; en estos casos para determinar quién debe ser nombrado en periodo de prueba, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden.

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien ostente derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las casas de justicia o los centros de conciliación públicos o como asesores de los conciliadores en equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia”. (Subrayado fuera de texto).

Finalmente, con relación al número porcentual de personas con discapacidad y específicamente de personas con discapacidad intelectual que acceden a un cargo vía carrera administrativa, a continuación, se presenta el comportamiento de las inscripciones para los 24 procesos de selección

adelantados del periodo 2019 a 2022, así como los inscritos con alguna discapacidad reportada y el número de inscritos con alguna discapacidad que presentaron pruebas:



En conclusión, del total de personas inscritas en dicho periodo que corresponden a 1.775.215 aspirantes, se inscribieron un total de 7.755 con alguna discapacidad reportada y de esta cantidad 136 personas con discapacidad intelectual que corresponde al 0,0077% del total de inscritos.

Así mismo, a la fecha, teniendo en cuenta los procesos de selección en los cuales ya se ha surtido la etapa de pruebas, de las 136 personas 74 personas han presentado pruebas y de estas se encuentran en listas de elegibles 8 aspirantes a la fecha, que corresponden al 10,8% del total de personas con discapacidad intelectual que han presentado pruebas.

Ahora bien, es pertinente indicar que, de los 8 aspirantes, dos (2) de ellos se encuentran inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa.

4.3. El principio de mérito y la garantía de respeto por la igualdad en los planteamientos efectuados en la iniciativa legislativa

4.3.1. El principio de mérito en la reserva de plazas

El mérito ha sido establecido como principio esencial y fundamental de la carrera administrativa, tanto en el Estado colombiano, como entre múltiples

Estados; sin que esto haya sido impedimento para que se pueda establecer sistemas que garanticen la existencia de concursos públicos de mérito, en los que se garantice la igualdad, no solo desde el punto de vista formal, sino desde el punto de vista material.

Al respecto podemos observar importantes avances tanto al interior del Estado colombiano, como en otros Estados, donde se han establecido sistemas que permiten la preservación de plazas para personas con discapacidad, sin que ello haya llegado a interpretarse como una vulneración al principio constitucional de mérito. Dicho es el caso del Estado Español, el cual establece dentro de sus estipulados constitucionales que:

Artículo 103.3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones⁶. (Subrayado fuera del texto).

Precepto normativo que no ha impedido al Estado Español y sus diferentes comunidades autónomas, incorporar, dentro de sus estipulados normativos, la disposición de reservas de plazas de la oferta de empleo público a ser cubiertas única y exclusivamente por personas con discapacidad, al entender que las mencionadas disposiciones tienen por fin único asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad.

En relación con el Estado colombiano, la norma que pretende ser fortalecida con esta iniciativa legislativa, fue objeto de un ajuste normativo, donde en virtud de la Ley 1960 de 2019 se modificó el texto del artículo 29 que establecía: “ARTÍCULO 29. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño”, estableciendo a su cambio la disposición del 70% de los cargos por vía de concurso abierto de ingreso y el 30% mediante concursos de ascenso; lo que materialmente implica reservar parte del concurso única y exclusivamente a personas que ya hacen parte de la planta de personal de la entidad pública, restringiendo el acceso de personas que no ostentan dicha condición; ajuste normativo que de paso sea dicho, no ha sido objeto de reproche constitucional alguno.

Frente a disposiciones similares a las mencionadas, la honorable Corte Constitucional ya tuvo la oportunidad de pronunciarse en providencia de revisión de constitucionalidad, Sentencia C-034 de 2015, en virtud de la cual se realizó el mencionado juicio de constitucionalidad a las disposiciones previstas por el Decreto Ley 020 de 2014 “por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen

de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”, entre otras frente al artículo 24, en virtud del cual se estableció la posibilidad de adelantar concursos de ascenso al interior de la Fiscalía General de la Nación, hasta por el 30% de las vacantes a proveer, estableciendo que el restante de las vacantes deberían proveerse por la vía de concursos de ingreso. Providencia en la que la honorable Corte Constitucional reconoció la existencia de libertad de configuración del legislador en materia de Carrera, indicando que,

la misma debe ser ejercida dentro de los límites impuestos por la propia Constitución, por lo que el Legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración para diseñar el sistema de carrera y de mecanismos en los que se valoran los méritos de los aspirantes a ingresar o ascender dentro de la misma.

Límites que de conformidad con lo indicado por la misma sentencia incluyen la preservación del mérito como principio esencial de la carrera administrativa; mandato que estaría cumpliendo de manera integral el Legislador, al decidir acoger la iniciativa legislativa; en la que se plantea el establecimiento de garantías para la protección de personas con discapacidad permitiendo que exista un concurso de méritos, con multiplicidad de participantes que se encuentren en condiciones reales de igualdad, permitiendo superar la simple búsqueda de una igualdad formal y estableciendo las garantías para la consecución de una igualdad material, superando un simple igualitarismo jurídico y propendiendo por la consecución de una igualdad real, permitiendo un concurso de méritos entre personas con idénticas circunstancias; en el que se parta del reconocimiento de la variada serie de desigualdades existentes entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad; circunstancias que serán reconocidas como relevantes en el proceso de concurso meritocrático.

Reconocimiento que no implicará bajo ninguna circunstancia una flexibilización en términos de los requisitos que se deberán cumplir para acceder al empleo público o la asignación de plazas en favor de personas con discapacidad, con razón a la discapacidad misma; en cuanto se mantiene intacto el proceso de competencia, de tal forma, que quien no demuestre poseer los méritos para ocupar un cargo de carrera administrativa no podrían bajo ninguna circunstancia pretender que fuese seleccionado.

En este sentido, resulta completamente claro que la ausencia de competencia en el proceso de concurso implicaría *per se* la imposibilidad de habilitar la asignación del cargo público por la vía de los concursos a que refiere el presente proyecto de ley, encontrándose habilitada la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar las mencionadas plazas por la vía de los concursos de ingreso o de ascenso ordinarios, previstos actualmente en la ley. De tal forma, que nos encontramos ante una circunstancia en la que el Legislador en ejercicio de su libertad de configuración para diseñar el sistema de carrera

⁶ Constitución Política Española, disponible en el sitio web <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

y de mecanismos en los que se valoran los méritos de los aspirantes a ingresar o ascender, establece los elementos que permitirán garantizar de manera plena un concurso en términos de justicia plena, reconociendo la existencia de circunstancias que exigen del legislador el cumplimiento del mandato previsto por la Honorable Corte Constitucional consistente en la creación de un sistema jurídico que reconozca las desigualdades históricas que ha debido afrontar este segmento poblacional.

4.3.2. Derecho a la igualdad en sus diferentes dimensiones y proscripción del igualitarismo jurídico.

La honorable Corte Constitucional, en providencia de revisión de tutela⁷, recordó la multidimensionalidad desde la que se puede observar la igualdad, al respecto estableció que

la igualdad es un concepto multidimensional, pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido, garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

De igual forma expresó que ese postulado “tiene un contenido que se concreta en el deber público de ejercer acciones concretas, destinadas a beneficiar a grupos discriminados o marginados de manera sistemática o histórica, a través de prestaciones particulares o cambios en el diseño institucional (acciones afirmativas)”.

Pronunciamiento que a su vez se encuentra en complemento con el fallo de tutela⁸ que determinó el concepto del principio de igualdad, indicando que

⁷ Sentencia T-030 del veinticuatro (24) de enero de dos mil diecisiete (2017), Corte Constitucional, Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado, disponible en Sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-030-17.htm> en reiteración de Sentencia T-909 de 2011 M. P. Juan Carlos Henao Pérez.

⁸ Sentencia T-432 del veinticinco (25) de junio de mil novecientos noventa y dos (1992), Corte Constitucional, Magistrado Ponente doctor Ciro Angarita Barón, disponible en Sitio web <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-432-92.htm#:~:text=T%2D432%2D92%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20principio%20de%20la%20igualdad,la%20diferencia%20entre%20los%20desiguales.&text=Se%20supera%20tambi%C3%A9n%20con%20la,igualitarismo%20o%20simple%20igualdad%20matem%C3%A1tica.> Con reiteración, entre otras, en la Sentencia C-042 de 2003 y C-1033 de 2002.

“El principio de la igualdad se traduce en el derecho a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos, de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, de donde se sigue, necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas esas que en justicia deben ser relevantes para el derecho.” (Subrayado fuera del texto)

“Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto solo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

Hay pues que mirar la naturaleza misma de las cosas; ella puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio de la igualdad formal, en virtud de obstáculos del orden natural, biológico, moral o material, según la conciencia social dominante en el pueblo colombiano.

Por ello, para corregir desigualdades de hecho, se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido, se deben adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta, como afirma el artículo 13 en sus incisos 2° y 3°” (Subrayado fuera del texto).

Dicho derecho impone un mandato al Estado, el cual es descrito por el mismo Alto Tribunal Constitucional como un mandato de abstenerse de aplicar igualitarismos jurídicos, al respecto establece que,

“El derecho a la igualdad impone entonces el deber de no consagrar un igualitarismo jurídico entre quienes se hallan en diversidad de condiciones fácticas, es decir, la obligación de crear un sistema jurídico diferente para quienes se encuentran en

⁹ Véase en ALESSANDRO, Pizzoruso. Lecciones de Derecho Constitucional. Pág. 169. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid 1984. Citado por Corte Constitucional, Sentencia T-432 del veinticinco (25) de junio de mil novecientos noventa y dos (1992), disponible en Sitio web https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-432-92.htm#_ftn1

desigualdad en los amplios y complejos campos de la vida política, económica, social y cultural”.

Disposición que, de acuerdo a lo indicado en la ponencia para primer debate, publicada en la **Gaceta Constitucional** número 82, citada por la misma sentencia,

“Constituye progreso indudable frente a la muy somera enunciación de nuestra Carta Centenaria, la obligación del Estado de promover las condiciones de igualdad y la obligatoria adopción de medidas contra grupos, víctimas de discriminación o marginados. Conjuga perfectamente con el derecho a la igualdad que se otorga a todas las personas, la obligación de los poderes públicos de tutelar una de las más preciadas garantías de la persona humana”.

Concepción de igualdad que nos permite abordar la discusión frente a la posibilidad de incorporar al ordenamiento jurídico vigente las disposiciones planteadas en la iniciativa legislativa y la inexistencia con ella de vulneraciones al derecho a la igualdad en cualquiera de sus dimensiones, al ser claro que pretender exigir una igualdad simplemente desde el punto formal sin propender por una igualdad material resultaría contrario al deber de especial protección constitucional frente a personas con discapacidad en cabeza del Estado. En consecuencia, plantear la necesidad de establecer disposiciones simples de igualdad plena ante la ley sin mayores consideraciones, en las que se tenga en cuenta siquiera las condiciones particulares de un segmento poblacional, como el referido en el presente proyecto de ley, sería la evidencia de la ausencia de voluntad desde el Estado por avanzar en el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de protección de sus derechos y más aún en la garantía de propender por la construcción de un país más justo y respetuoso de sus derechos.

4.4. Algunas experiencias internacionales

A nivel internacional existen experiencias de establecimiento de medidas diferenciales en favor de personas con discapacidad en el acceso al empleo público, dentro de los que podemos resaltar los ordenamientos jurídicos de

4.4.1. España

Esta legislación establece un sistema que permite realizar una reserva de cargos en los concursos públicos de empleo en favor de personas con discapacidad. Al respecto, a través de la Ley 53 de 2003, modificó la Ley 30 de 1984, estableciendo en un artículo único la garantía de **reserva de cupos en favor de las personas con discapacidad, en un porcentaje no menor al cinco por ciento (5%) de la convocatoria**, medida que fue desarrollada vía Real Decreto 2271 del 3 de diciembre de 2004, en las que se establece la posibilidad de realizar convocatorias de turno independientes cuando resultase necesario o la aplicación de convocatorias ordinarias con reservas de plazas en favor de este segmento poblacional.

En el mismo decreto se establecen otras disposiciones relacionadas con el concepto de personas con discapacidad para efectos de la adecuada interpretación de la norma; así como reglas de aplicabilidad de las disposiciones diferenciales planteadas por la ley, incluyendo la gratuidad del proceso para las personas con discapacidad objeto de la mencionada norma.

Con posterioridad tal y como lo establece la orden de Hacienda y Función Pública HFP/688/2017¹⁰, en desarrollo de las disposiciones previstas por el Decreto Legislativo 02 del 29 de noviembre de 2013¹¹ en virtud del cual se desarrolló en el Estado Español el modelo social de discapacidad¹² se amplió dicho monto hasta el siete por ciento (7%) de la convocatoria, al respecto la mencionada disposición establece en su artículo duodécimo que,

*Las convocatorias de las pruebas selectivas correspondientes a la oferta de empleo público, **deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad**, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4º del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.*

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. (Subrayado fuera del texto).

De tal forma que se establece una reserva particular del dos por ciento (2%) en favor del segmento poblacional de personas con discapacidad intelectual y una general del cinco por ciento (5%) en favor de la generalidad del segmento poblacional de personas con discapacidad.

¹⁰ Orden de Hacienda y Función Pública HFP/688/2017, disponible en Sitio Web, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-8652-consolidado.pdf>

¹¹ Decreto Legislativo 02 del 29 de noviembre de 2013, disponible en Sitio Web, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#:~:text=Estableci%C3%B3%20un%20sistema%20de%20prestaciones,de%20sanidad%2C%20educaci%C3%B3n%20y%20empleo.>

¹² Tal y como se ha establecido Turturro Pérez de los Cobos, S. (2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, página 57 y 58, disponible en el sitio web file:///C:/Users/mserg/Downloads/carmen salcedo,+5.+Turturro+Perez.pdf

Recientemente, el día 2 de marzo del año en curso, el Gobierno Español dio a conocer¹³ que **elevará el porcentaje de plazas reservadas del siete por ciento (7%), al diez por ciento (10%),** aumento que se efectuaría ante importantes resultados dados por la mencionada reserva de plazas, que de acuerdo con lo indicado por el mismo comunicado se traducen a que

su presencia se ha incrementado en los últimos años, con 35.000 nuevas incorporaciones desde 2014, un aumento del 40% frente al 15% registrado en la población sin discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad, el perfil se corresponde con el de una mujer (56%) de entre 45 y 64 años (93%) y con una discapacidad asociada a la movilidad y la audición¹⁴.

Finalmente es importante indicar que de acuerdo con datos del INE de 2016 (Empleo de las personas con discapacidad), 1.840.700 personas (6,12% del total de la población comprendida en esa edad) en edad de trabajar tenían el certificado de discapacidad. El 57,49% son hombres y el 42,51% mujeres.¹⁵

4.4.2. Costa Rica

En el caso de Costa Rica, se incorporó al ordenamiento jurídico la “*Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público*”, la cual en su artículo primero estableció que “*En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes*”.

4.4.3. Uruguay

En el caso específico del Uruguay existe un sistema de cuotas para el sector público del 4% en el que las personas con discapacidad deben registrarse en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD) para acceder a la reserva de cuotas. Todas las vacantes del servicio público deben pasar, a lo largo de su tramitación, por el Observatorio de la Gestión Humana del Estado (creado por la Oficina

Nacional del Servicio Civil), que vela y monitorea el cumplimiento de las cuotas en la Administración pública, reglamentado especialmente a través del Decreto 79/014¹⁶, que reglamenta los artículos 49 a 51 de la Ley 18651 y establece la obligación para las cuotas en el sector público; la cual establece entre otras que

Artículo 2°. Determinación del porcentaje mínimo legal. Los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional están obligados a ocupar personas con discapacidad, que reúnan las condiciones de idoneidad requeridas para el desempeño de la función, en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de las vacantes existentes en cada uno de los Incisos mencionados al 31 de diciembre de cada año. A los efectos del cálculo del porcentaje mínimo establecido, serán consideradas las vacantes de ingreso en cada escalafón y las vacantes de cargos presupuestados que no hubieran podido proveerse por el régimen del ascenso, exceptuándose aquellas cuya provisión se hubiera avanzado en el proceso de selección de candidatos de forma tal que estuvieran determinadas las personas que eventualmente las ocuparían¹⁷.

Y continúa indicando entre otras disposiciones que,

*Artículo 9°. A efectos de proceder a la provisión de vacantes de personas con discapacidad, los Incisos 02 al 15 **deberán realizar un llamado a Concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección, en el que sólo podrán participar aquellas personas que acrediten estar inscriptas en el Registro de Personas con Discapacidad que funciona en la órbita de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad** (Artículos 13 y 49 de la Ley número 18.651 de 19 de febrero de 2010).¹⁸ (Subrayado fuera del texto).*

4.4.4. Argentina.

En el caso Argentino la Ley 25.689¹⁹ modificó la Ley 22.431, incorporando dentro del ordenamiento jurídico del mencionado país, la garantía que,

El Estado nacional –entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos

¹³ Comunicación del Gobierno Español, disponible en Sitio Web, <https://laadministraciondia.inap.es/noticia.asp?id=1513650>

¹⁴ ¿Sabías qué...? El Gobierno alza del 7% al 10% la reserva de empleo público para personas con discapacidad, rrrhh digital, disponible en Sitio web <https://www.rrhh-digital.com/secciones/seleccion/157006/Sabias-que-El-Gobierno-alza-del-7-al-10-la-reserva-de-empleo-publico-para-personas-con-discapacidad/>

¹⁵ Herramientas Eurosocial número 32/2020, aprendizajes en Cohesión Social Promoción del empleo de personas con discapacidad Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina, Martínez Androdias Rudy, Disponible en https://eu-social.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf página 35.

¹⁶ Decreto número 79 de 2014, Reglamentación de la Ley 18.651 ley de protección integral de personas con discapacidad, Argentina, disponible en Sitio Web <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/79-2014>

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Sistema Nacional de Protección, Ley 25.689, por medio de la cual se establece una Modificación de la Ley 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, Sancionada: Noviembre 28 de 2002, Promulgada de Hecho: Enero 2 de 2003, disponible en Sitio web, <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-81041/texto>

no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo. (Subrayado fuera del texto).

4.4.5. Unión Europea

En relación con las disposiciones previstas por la unión europea, podemos resaltar lo planteado por RUDY MARTÍNEZ ANDRODIAS, quien resalta²⁰ la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014,

²⁰ Herramientas Eurosocial número 32/2020, aprendizajes en Cohesión Social Promoción del empleo de personas con discapacidad Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina, Martínez Androdias Rudy, Disponible en https://eu-social.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf página 15 - 16.

sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE recoge particularmente los siguientes puntos:

Artículo 20. Contratos reservados.

1. Los Estados miembros podrán reservar el derecho a participar en los procedimientos de contratación a talleres protegidos y operadores económicos cuyo objetivo principal sea la inclusión social y profesional de personas con discapacidad o desfavorecidas, o prever la ejecución de los contratos en el contexto de programas de empleo protegido, a condición de que al menos el 30% de los empleados de los talleres, los operadores económicos o los programas sean trabajadores con discapacidad o desfavorecidos.

Artículo 42. Especificaciones técnicas.

[...] Para toda contratación que esté destinada a ser utilizada por personas físicas, ya sea el público en general o el personal del poder adjudicador, las especificaciones técnicas se redactarán, salvo en casos debidamente justificados, de manera que se tengan en cuenta los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios. Cuando se adopten requisitos imperativos de accesibilidad mediante un acto jurídico de la Unión, las especificaciones técnicas deberán definirse, en lo que respecta a los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios, por referencia a ellas [...].

De igual forma, haciendo referencia a ámbitos prioritarios tendientes a fortalecer los objetivos previstos por la Estrategia Europea sobre Discapacidad se estableció dentro del compromiso en materia de empleo el aumentar de forma significativa la cuota de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Las personas con discapacidad representan la sexta parte de la población en edad laboral de la UE, pero su nivel de empleo es comparativamente bajo

De igual forma a través de resolución²¹ establece un mandato en el sentido de garantizar que la estrategia futura utilice indicadores mundiales de seguimiento de los ODS para controlar la aplicación de las principales acciones y políticas de la Unión en el ámbito del empleo; [...] incluya la contratación pública y la normalización como cuestiones horizontales para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

5. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

El proyecto de ley radicado consta de los siguientes 10 artículos, incluido el objeto y la vigencia:

²¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de noviembre de 2017, sobre la aplicación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad, disponible en Sitio Web https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0474_ES.html?redirect.

Artículo 1°. Objeto.

Artículo 2°. Ámbito de aplicabilidad.

Artículo 3°. Modifica el numeral 1 del artículo 2° de la Ley 909 de 2004.

Artículo 4°. Modifica el artículo 27 de la ley 909 de 2004.

Artículo 5°. Modifica el artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

Artículo 6°. Modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019.

Artículo 7°. Exención en el pago de tasa por concepto de derechos de examen.

Artículo 8°. Acreditación de la discapacidad.

Artículo 9°. Adaptación para la realización de las pruebas.

Artículo 10. Vigencia y derogatoria.

6. IMPACTO FISCAL

Con relación al impacto fiscal del presente Proyecto de ley nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia constitucional; la Honorable Corte Constitucional que en Sentencia C-625 de 2010, con ponencia del Honorable Magistrado Nilson pinilla, en la cual estableció que,

Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último, en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

Ello en tanto, (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento

corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7° de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquel el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.

De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada”.

Dicho esto, es importante aclarar que, para el cumplimiento de los postulados planteados por este proyecto de ley, en su gran mayoría no requeriría de nuevas disposiciones presupuestales, en cuanto no se exige de modificaciones institucionales o de esfuerzos presupuestales, salvo los costos de financiación de los costos de inscripción de personas con discapacidad, que corresponden a garantías de derechos fundamentales de personas con discapacidad, que bien podrían ser asumidos por el Estado sin impactar de manera significativa los costos de operación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En relación con el mandato de exoneración del pago de los costos derivados por tasas asociadas a los derechos de examen; mandato que responde a compromisos ya adquiridos por el Estado Colombiano ante este segmento poblacional; podemos observar algunas cifras que nos acercarían de manera puntual a los costos específicos que debería asumir el Estado; al respecto tenemos que, de conformidad con información proporcionada por la Comisión Nacional del Servicio Civil,

Frente a los recursos propios recaudados en la vigencia 2022, ascendieron a \$105.731,55 millones, de los cuales, 31.100,80 millones corresponden a recursos por concepto de venta de derechos de participación, es decir, 29,4% del total de los ingresos propios. Para 2023 el presupuesto de ingresos asciende a \$131.856,2 millones, de los cuales \$5,209.9 corresponde a Recursos de Nación y \$126,646.3 a Recursos Propios; estos últimos, equivalen a un 96% del total del presupuesto de la Entidad. De estos Recursos Propios, el 31% corresponde a estimaciones de recaudo por derechos de participación y 56% a los aportes de las entidades. El porcentaje restante se origina en otras fuentes como sanciones, acreditaciones o usos de lista de elegibles.

Dentro del total del Presupuesto de un solo proceso de selección se correlacionan costos directos y costos indirectos asociados al desarrollo mismo del proceso, entre los principales se tiene el costo de contratación de una Institución de Educación Superior acredita, que desarrolle la convocatoria acorde a la normatividad definida. El operador como es bien sabido, se contrata para que realice las distintas etapas dispuestas en los Acuerdos y Anexos Técnicos de convocatoria, y para ello desde la CNSC se realiza una proyección de los aspirantes que pueden llegar a inscribirse; esta cantidad final de inscritos depende de múltiples variables exógenas que se han venido estabilizando dentro de los pronósticos los últimos años asociados a las características propias de los procesos de selección. No obstante, sigue existiendo un nivel de incertidumbre frente a la cantidad real de personas que se inscriben a una convocatoria, lo cual implica la actualización de las estructuras de costos con datos ciertos una vez finalizada esta etapa.

Por lo anterior, es la cantidad de inscritos dentro de un proceso de selección que determina cuanto recurso (tiempo, talento humano, recursos por vigencia, entre otros) debe invertirse en el desarrollo mismo de un proceso de selección, puesto que no es lo mismo realizar un proceso para 1.000 personas que para 150.000.

Ahora bien, el recaudo por venta de derechos de participación que actualmente se realiza a los aspirantes en cada uno de los procesos de selección realiza un aporte a la financiación del costo final para las entidades participantes del total del Presupuesto de un proceso de selección, actualmente los procesos de selección se financian de un 25% a un 35% por venta de derechos de participación, y un 75% a 85% por el recaudo propio de las entidades participantes. Sin este recaudo por venta de derechos de participación, es la nación quien debería asumir la financiación a un 100% de los procesos de selección y realizar la apropiación presupuestal necesaria a todas las entidades en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de mediano plazo para garantizar la celebración de las convocatorias. Esto conlleva a una dificultad en estimar cuantos inscritos podrían

llegar a los procesos de selección puesto que, con lo mencionado en la extensión universal de la medida, los procesos de selección podrían hasta triplicar sus costos y a menudo es una tarea ardua si quiera solicitar a las entidades el recaudo inicial estimado para dar inicio a la planeación o a la ejecución de los mismos procesos.

En este sentido tenemos que, para la vigencia actual, el presupuesto de ingreso de la Comisión ascendió a los **\$131.856,2 millones**, cifra que es complementada con el dato según el cual alrededor del 29,4% de dichos recursos provienen de venta de derechos de participación, de conformidad con lo cual se podría inferir, que correspondería a **\$38.765,7 millones**. Cifra que a su vez podría ser integrada con dos datos igualmente oficiales a saber; el primero hecho público por la página web²² de la misma Comisión según el cual el “total usuarios activos en SIMO, a la fecha: **3.226.817**”²³; complementada con el dato proporcionado por la misma Comisión mediante concepto según el cual **15.348**²⁴, personas inscritas corresponden a personas con discapacidad; de lo cual podríamos concluir que únicamente el **0.48%** de las personas inscritas corresponden a personas con discapacidad. A partir de estas cifras podríamos concluir que de los **\$38.765,7 millones**, únicamente el **0.48%** de los recursos percibidos provendrían del cobro de derechos de participación a personas con discapacidad; cifra que equivaldría para el presente año a **\$186,07 millones**.

Cifra inmediata que debería aumentarse en el mediano plazo, con los efectos positivos que es previsible pudiese generarse con la aprobación de la iniciativa legislativa, al establecer un incentivo para que se dé una importante aceleración en número de personas que se esperaría llegase al punto de ser proporcional su participación a su equivalencia sobre la población colombiana. Frente a las mencionadas cifras la Comisión Nacional del Servicio Civil, haciendo referencia a la posibilidad de establecer el 10%, como concursos independientes (cifra modificada con posterioridad en el trámite legislativo al 7%) mediante concepto²⁵ indicó que

En todo caso, podría contemplarse la posibilidad de un porcentaje del 5% y no del 10%, ya que la población en condición de discapacidad corresponde entre el 2,6% y 5,5% del total de la población colombiana, igualmente guardaría concordancia con el Decreto 2011 de 2017 que estableció la pauta del 4% en la planta de cargos a ser ocupada con

²² Tomado de Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad el día 27 de agosto de 2023; disponible en Sitio web <https://simo.cnsc.gov.co/>.

²³ Tomado de Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad el día 27 de agosto de 2023; disponible en Sitio web <https://simo.cnsc.gov.co/>.

²⁴ Concepto 2023RS103557 frente al Proyecto de Ley 430 de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado, de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha 9 de agosto de 2023.

²⁵ Concepto 2022RS128930 frente al Proyecto de Ley número 150 de 2022 Senado, de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha 29 de noviembre de 2022.

personas en condición de discapacidad, así como con los referentes internacionales expuestos en la exposición de motivos de países como España y Costa Rica que tienen el 5%, sin que ello conlleve a concursos independientes y cerrados, como medida de acción afirmativa tal como se ha hecho con jóvenes.

En este sentido, partiendo que pudiésemos llegar en el mediano plazo a las mismas cifras de equivalencia de personas inscritas para participar en los mencionados concursos, de tal manera que la equivalencia ya no fuese del **0.48%**, llegando a una cifra de entre el **2.6%** y el **5.5%** a que hace referencia la comisión, se esperaría que el impacto fiscal pudiese en consecuencia oscilar entre **\$1.007.90 millones** y **\$2.132.11 millones**. Ahora teniendo como referencia las cifras del DANE²⁶ haciendo referencia al panorama general de discapacidad en Colombia, de conformidad con la cual “*En Colombia hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población del país)*” tendríamos que, para llegar en el **mediano o largo plazo** a la mencionada proporcionalidad, los costos que podrían derivarse ascenderían hasta el monto de los **\$ 2.752,36 millones**.

Montos que en todos los casos podrían sufrir leves variaciones al considerar que el hecho que una persona se encuentre registrada en el SIMO no implica *per se* que decida participar siquiera en un proceso de selección o concurso dentro de la respectiva anualidad; variación que no debería ser mayor al considerar que es una circunstancia común tanto a personas con discapacidad como población sin discapacidad.

Dicho esto, es importante aclarar que, las disposiciones planteadas en la iniciativa legislativa son, ante todo, instrumentos para cumplir con mandatos generales de especial protección constitucional frente al segmento poblacional de personas con discapacidad, a los que se ha comprometido el Estado Colombiano, tanto a través de instrumentos del derecho constitucional, como del derecho convencional; al igual que por medio de los diferentes referentes legales en la materia, dentro de los que tienen un papel relevante los diferentes estipulados referidos en el marco de la exposición de motivos de la presente iniciativa legislativa.

De igual manera, las disposiciones previstas por la presente iniciativa son completamente coherentes, pero más aún, se constituyen en medios idóneos para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos de manera puntual por el Estado Colombiano a través del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”,

así como en sus anexos; “Bases del Plan Nacional de Desarrollo” y “Plan Plurianual de inversiones”; disposiciones que en su conjunto se constituyen en un instrumento fundamental de política pública para el mencionado cuatrienio.

En este sentido, podemos resaltar dentro de las disposiciones previstas por el Plan Nacional de Desarrollo, las siguientes,

Artículo 76. Fomento a la inclusión productiva de personas con discapacidad. *El Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 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, diseñarán e implementarán una hoja de ruta para la formulación de un esquema de ajustes razonables orientado al fomento del empleo en el sector público y privado y del emprendimiento de personas con discapacidad.*

Disposición normativa que es muestra del compromiso del Estado Colombiano en su conjunto en la adopción de un esquema de ajustes razonables, tendiente a fomentar la empleabilidad en el sector público en favor de personas con discapacidad, fin en el que la iniciativa legislativa es completamente coherente, convirtiéndose en un instrumento que permitirá avances significativos en su cumplimiento. En igual sentido podemos observar, la siguiente disposición normativa,

Artículo 77. 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, y el Ministerio Público, formularán e implementarán el plan nacional de accesibilidad de personas con discapacidad.*

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

Parágrafo segundo. *El Plan Nacional de Accesibilidad deberá contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:*

- a. *Accesibilidad en las instituciones prestadoras de los servicios de salud e información para las personas con discapacidad en medios, modos y formatos accesibles sobre la oferta de servicios, cuidados de la salud y los derechos de los usuarios.*
- b. *Accesibilidad en las instituciones prestadoras de los servicios educativos y material didáctico e información para los estudiantes con discapacidad en medios, modos y formatos accesibles.*

²⁶ *Panorama general de la discapacidad en Colombia, DANE, noviembre 30 de 2020, Página 3 disponible en Sitio web, <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>*

c. Accesibilidad y ajustes razonables que permitan el óptimo desempeño de las personas con discapacidad en los espacios laborales tanto en el sector público como en el sector privado.

- d. Accesibilidad a los bienes de interés cultural, al patrimonio y servicios culturales.
- e. Acceso a la tecnología que permita la autonomía tanto en la educación, el trabajo, la información, el desplazamiento, el transporte y la vida cotidiana.
- f. Acceso al espacio público.
- g. Acceso al transporte terrestre, fluvial, marítimo y aéreo.
- h. Acceso a las medidas adoptadas para el manejo de emergencias y mitigación de riesgos.
- i. Acceso a páginas web de entidades del Estado.
- j. Accesibilidad a las instalaciones judiciales y la información del sector judicial.
- k. Acceso a las instalaciones y programas recreativos.
- l. Accesibilidad a las instalaciones y programas relacionados con el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
- m. Accesibilidad de los niños, niñas y adolescentes, en los entornos de desarrollo contemplados en la Política de Primera Infancia y en la Política Nacional de Infancia y Adolescencia.

Parágrafo tercero. Para efectos de mejorar las condiciones de accesibilidad al espacio público, en los proyectos de infraestructura, se autoriza a las entidades territoriales a definir acciones y realizar inversiones en áreas de antejardín y culatas afectas al uso público, de manera que se intervenga de paramento a paramento, conforme a lo dispuesto en Planes de ordenamiento territorial adoptado por la respectiva entidad territorial.

(Subrayado fuera del texto).

Disposición que está orientada a la creación de un entorno respetuoso de los derechos fundamentales de personas con discapacidad, en los diferentes entornos de su vida diaria, disponiendo entre otras el mandato de incorporar garantías en términos de “c. Accesibilidad y ajustes razonables que permitan el óptimo desempeño de las personas con discapacidad en los espacios laborales tanto en el sector público como en el sector privado.”; fragmento normativo que a su vez se constituye en una reafirmación del compromiso de inclusión laboral a personas con discapacidad del que es garante el Estado Colombiano. Disposición que es perfectamente complementada con el fragmento normativo que establece de manera taxativa el compromiso de formalización del empleo público con criterios

meritocráticos y con vocación de permanencia, el cual indica que,

Artículo 82. Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de **nuevas modalidades de acceso al empleo público** y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios, estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

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.

Parágrafo segundo. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.

(Subrayado fuera del texto).

A través de la disposición normativa en mención se plantea la necesidad de adoptar nuevas maneras de acceso al empleo público, y más aún, la necesidad de propender por la inclusión de personas con discapacidad en el acceso al empleo público; elementos que son integralmente coherentes con los planteamientos de la iniciativa normativa puesta a consideración del Congreso de la República. En este sentido, lo que se plantea con esta iniciativa legislativa no es un compromiso nuevo de protección, por el contrario, es la propuesta de una disposición

que permitirá cumplir con los compromisos ya adquiridos por el Estado Colombiano ante el segmento poblacional de personas con discapacidad; no constituyéndose en un elemento nuevo de obligaciones y en consecuencia de gasto, en cuanto los mencionados compromisos ya fueron asumidos por el Estado colombiano.

La iniciativa legislativa, entre otras disposiciones, de igual forma establece mandatos tendientes a garantizar el acceso real a educación formal, mandato que es de igual forma coherente en su plenitud con el mandato previsto por otro precepto normativo del mismo Plan Nacional de Desarrollo, el cual establece que,

Artículo 130. Fomento de la inclusión en la educación superior de personas con discapacidad. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad, creará el programa nacional para la inclusión de personas con discapacidad a la educación superior, con el objeto de permitir el goce efectivo del derecho a la educación, garantizando la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia y graduación de personas con discapacidad en la educación superior. Para el efecto se fortalecerá la oferta de financiación existente en educación superior para esta población y se desarrollará a través del ICETEX una campaña accesible sobre su oferta institucional y se impulsará la implementación de la norma técnica para accesibilidad total en la infraestructura nueva.

Disposición normativa que es evidencia de la voluntad que le asiste al Estado colombiano en el sentido de garantizar el acceso real a la educación formal a personas con discapacidad, fin mismo que persigue el estipulado contenido en la iniciativa legislativa. Preceptos que de igual forma se ven fortalecidas con normatividad como la prevista por la Ley 2307 de 2023, “por la cual se establece la gratuidad en los programas de pregrado en las instituciones de educación superior públicas del país y se dictan otras disposiciones” y los cuales a su vez son articulables con los procesos de formación y capacitaciones con que ya disponen las diversas entidades del Estado, tanto desde el orden nacional como desde el nivel territorial. Conjunto de disposiciones y compromisos que contaron con el respaldo económico a través de su incorporación genérica en el Plan Plurianual de Inversiones, el cual, entre otras disposiciones, estableció de manera textual, lo concerniente a la

13. *Garantía del disfrute y ejercicio de los derechos de todos los grupos poblacionales, con énfasis en la atención de los actores diferenciales (Pueblos y Comunidades étnicas; mujeres; LGTBIQ+; niños, niñas y adolescentes; Jóvenes; personas con discapacidad población migrante, campesinos y campesinas, habitantes de calle, familias, adultos mayores).*

Lo anterior, complementado con un compromiso explícito incorporado en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, de manera puntual en su capítulo séptimo, referido a las “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad”, incorporado en el acápite de “Actores diferenciales para el cambio”, el cual estableció entre otras disposiciones, compromisos en términos de propender por,

1. *Una gobernanza sólida para potenciar la garantía de derechos de la población con discapacidad.*
3. *Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia.*
4. *Accesibilidad para inclusión social y productiva de las personas con discapacidad.*
7. *Interseccionalidad que reconozca las opresiones adicionales que enfrenta la población con discapacidad.*

Mandatos generales que, tal y como lo hemos indicado de manera previa, comprometen al Estado en propender por la superación de las barreras que impiden el ejercicio pleno de los derechos de personas con discapacidad incluyendo naturalmente el derecho al empleo, a la educación y los demás involucrados en las disposiciones previstas por la iniciativa legislativa. Mandatos generales que tienen desarrollo en las mismas bases del Plan, dentro de las que podemos referir el mandato de creación de un esquema de protección al desempleo planteado de la siguiente forma,

d. Esquema de protección al desempleo

Se diseñará un esquema de protección contra el desempleo redefiniendo el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), que responderá a las necesidades de la población desempleada y cesante, incluyendo trabajadores formales e informales. Se tendrán en cuenta las brechas que existen en las distintas poblaciones (como jóvenes, mujeres, personas mayores, con discapacidad y personas LGTBIQ+, entre otras).

Dicho esquema contemplará: (i) la exploración de nuevas formas de financiamiento para quienes no acceden a la oferta del Sistema de Subsidio Familiar y (ii) nuevas formas de acción que permitan abordar de manera universal apoyos frente a: la cobertura de ingresos y servicios a los desempleados, la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o bien se desempeñan en actividades informales e implementación de políticas activas y pasivas de mercados de trabajo que apoyen la reinserción, colocación laboral y emprendimiento.

Este esquema de protección reafirma, una vez más, el hecho, que el Estado comprende las circunstancias que debe afrontar un segmento poblacional, objeto de la especial protección del Estado, como lo es el de personas con discapacidad; lo cual compromete al Estado en la adopción y financiación de las medidas tendientes a eliminar dichas brechas y desigualdades en el mercado

laboral; entendiendo precisamente la existencia de circunstancias de exclusión social, reconocidas en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo de la siguiente forma.

Las personas con discapacidad históricamente han sido víctimas de exclusión social e institucional, mediante la legislación y limitación de acceso a servicios públicos, derechos y oferta estatal. A pesar de los avances normativos y de que existe una mayor visibilización de las personas con discapacidad, las barreras actitudinales, físicas y comunicativas, que impone el entorno, son fuente cotidiana de marginación y segregación. Estas formas de exclusión desconocen que las personas con discapacidad son población de especial protección constitucional. Los derechos básicos comienzan por su independencia y autonomía y se garantizan con la creación de condiciones de participación significativa en los asuntos que son de su incumbencia. Avanzaremos conjuntamente con los entes territoriales para que a través de instrumentos de planificación y presupuesto se garantice la igualdad de derechos.

Fragmento en el que se reitera el compromiso del Estado, en el sentido de disponer de los recursos necesarios para avanzar en la superación de dichas circunstancias de histórica exclusión social. Lo cual debería contar con el compromiso de coordinación interinstitucional con los entes territoriales, compromiso que se demanda para lograr el mayor impacto de la mencionada iniciativa legislativa. Mandato que es perfectamente complementado con el fragmento que dispone con el reconocimiento desde el Estado mismo en el sentido de que,

Garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad requiere de una institucionalidad robusta, responsable de la discapacidad en el país y de un marco normativo y de política pública orientado a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad

Reflexión que se constituye en un mandato a las diferentes instancias y niveles Estatales, frente al que la mencionada iniciativa legislativa contribuirá, de manera muy significativa, al establecer un ajuste normativo orientado precisamente al fortalecimiento de la garantía de protección a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

La iniciativa Legislativa en mención de igual forma es compatible con el **Marco Fiscal de Mediano Plazo**, lo anterior al considerar que tal y como se ha indicado las medidas traídas a consideración del Congreso de la República son ante todo el desarrollo de compromisos adquiridos en el marco jurídico existente, y de manera puntual en el Plan Nacional de Desarrollo; elemento fundamental de política pública que guiara la actuación y en consecuencia las inversiones del Estado para este cuatrienio, teniendo el componente de transformación social y económica del país, un papel fundamental dentro de las inversiones a efectuarse desde el Estado.

Al respecto, el mencionado Marco Fiscal, haciendo referencia a la “*Agenda para la transformación social y productiva en el marco de la sostenibilidad fiscal*”, dispone que,

Uno de los objetivos centrales del plan de Gobierno es el desarrollo e implementación de una agenda de políticas, medidas y reformas que permitan lograr la transformación social y económica del país, con el fin de saldar la deuda histórica con la sociedad colombiana. Esta agenda permitirá generar fuentes de ingreso para financiar la implementación de medidas encaminadas a lograr la transformación social y está alineada con los cinco ejes definidos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia, potencia mundial de la vida” (PND)²⁷.

Agenda que naturalmente incluye la implementación de medidas traídas por el Plan Nacional de Desarrollo en torno a la reducción de desigualdades y establecimiento de medidas de protección a derechos fundamentales de personas con discapacidad, la cual en la actualidad se encuentra financiada de conformidad con lo indicado dentro del mismo marco fiscal de mediano plazo, el cual establece un compromiso puntual por cumplir las obligaciones asumidas por el Estado en el mencionado instrumento de Política Pública, financiación que se conseguirá entre otras con la aprobación de la reforma tributaria impulsada por el Gobierno Nacional y sancionada mediante ley 2277 de 2022; al respecto el **Marco Fiscal de Mediano Plazo** haciendo referencia a la mencionada ley establece que, *como resultado del articulado aprobado, se prevé que los ingresos del Gobierno nacional aumenten 1,1% del PIB (\$17,5bn) en 2023 y 1,3% del PIB en promedio entre 2024 y 2034 por concepto de la reforma, permitiendo así subsanar la deuda social histórica con las personas de menores ingresos a través de la financiación sostenible de programas estratégicos para la superación de la pobreza y reducción de la desigualdad.²⁸*

Presupuesto mismo que permitiría la financiación de los programas ya referidos en relación con protección de derechos fundamentales de personas con discapacidad.

En este sentido, podemos observar que los diferentes planteamientos realizados al Congreso de la República, con miras a que logren hacer parte de nuestro ordenamiento jurídico al constituirse en ley, no son en esencia mandatos de inversión nuevos, mandatos que afecten la estabilidad económica, o

²⁷ Marco Fiscal de Mediano Plazo 2023, Colombia Potencia Mundial de la Vida, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, pág. 27, disponible en Sitio web, [file:///C:/Users/mserg/Downloads/MFMP%202023%20VF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mserg/Downloads/MFMP%202023%20VF%20(1).pdf)

²⁸ Marco Fiscal de Mediano Plazo 2023, Colombia Potencia Mundial de la Vida, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, pág. 19, disponible en Sitio web, [file:///C:/Users/mserg/Downloads/MFMP%202023%20VF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mserg/Downloads/MFMP%202023%20VF%20(1).pdf)

mandatos que exijan de erogaciones presupuestales o fiscales nuevas, no contempladas previamente por el Estado; por el contrario, son herramientas que le permitirán cumplir con compromisos ya asumidos a través de diversos instrumentos jurídicos, dentro de ellos el Plan Nacional de Desarrollo en su conjunto, en el sentido de propender por el fortalecimiento de las garantías en materias de derechos fundamentales precisamente de este segmento poblacional objeto de la especial protección del Estado.

7. BIBLIOGRAFÍA

Morales., G. D. (15 de marzo de 2021). *Medio, Empleo & Compensación*. Obtenido de *El modelo social de discapacidad: aplicación en Colombia*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/civil-y-familia/el-modelo-social-de-discapacidad-aplicacion-en-colombia>.

Palacios., A. (2008). *“El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*. Madrid: CINCA.

8. CONCEPTOS

1. Comisión Nacional del Servicio Civil

La Comisión Nacional del Servicio Civil emitió un primer concepto el 29 de noviembre de 2022 con el número 2022RS128930, cuando el proyecto aún cursaba en el Senado de la República, en el cual precisa es cierto que ha surgido la imperiosa necesidad de ampliar el espectro de participación ciudadana en los procesos de selección para el ingreso y ascenso al empleo público, en relación con la adopción de medidas para integrar social y políticamente diversas poblaciones, en reconocimiento de la diversidad y pluralidad como fundamento y eje articulador del acceso al empleo público, grupos poblacionales como jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, entre otros.

Asimismo se refirió al articulado del proyecto, expresando entre otros aspectos lo siguiente:

En el articulado del proyecto de ley, si bien se hace referencia a los sistemas de carrera administrativa tal como se expuso anteriormente, existen tres clases de sistemas de carrera cuya reglamentación difiere una de la otra frente a la realización de los procesos de selección, por lo que el objeto del proyecto no se refiere a ninguno en especial y por lo tanto aplicar las disposiciones previstas en la ley a todos los sistemas implica necesariamente involucrar a todos los responsables y actores de tales sistemas pues, se reitera, la CNSC tiene competencia constitucional para administrar y vigilar el sistema de carrera general y los específicos y los especiales de origen legal.

Ahora bien, resulta pertinente precisar que tal y como está determinado el sistema de carrera administrativa, por regla general, no contiene limitaciones o barreras frente a las personas con discapacidad, contrario a lo señalado en la exposición de motivos de dicho proyecto, habida

cuenta que la Ley 909 de 2004 se rige bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, por lo que se garantiza el acceso a la totalidad de ciudadanos que desean participar de los procesos de selección y que cumplan con la totalidad de requisitos para desempeñarlos.

Ahora bien, en la exposición de motivos del proyecto de ley, no es clara su finalidad de realizar procesos de selección independientes para personas con discapacidad pues, si bien, lo importante es eliminar las brechas y barreras que socialmente se han establecido a las personas con discapacidad, no se expone con detalle cuáles serán las ventajas y bondades de realizar un proceso de selección distinto y específico para esta población. De este modo, se consolida un modelo que no propende por la satisfacción del principio de Igualdad, por el cual debe velar esta Comisión sino, por el contrario, tal modelo se apalanca en la discriminación positiva mediante procesos diferenciados para la población en situación de discapacidad, lo cual no conmina a reducir las brechas de desigualdad, sino que las acentúa.

De igual forma, se trata de medidas afirmativas para la provisión de “empleos para personas con discapacidad” no puestos de trabajo, como se menciona en el objeto del proyecto de ley, en atención a que este último hace referencia a los espacios físicos donde el empleado desarrolla las actividades establecidas durante la jornada laboral. Además se hace pertinente señalar que, bajo las actuales disposiciones normativas, no existen empleos para personas con discapacidad, puesto que la creación de empleos obedece a las necesidades institucionales que requieran las entidades para el cumplimiento de sus funciones, bajo la primacía del interés general sobre el particular.

Se requiere que las entidades identifiquen los empleos susceptibles de ser provistos con personas con discapacidad y el tipo y grado de discapacidad máximo permitido, para el desarrollo de las labores, tanto para los sistemas generales de carrera administrativa, como para los especiales y específicos.

Se requiere definir desde el mismo articulado de la ley, qué se entiende por accesibilidad universal.

En lo que se refiere a la (...) compensación de desventajas (...), tal expresión no puede bajo ningún análisis o interpretación, servir de principio orientador para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, dado que dicha compensación contraría el principio del mérito como eje central de los procesos de selección y de la carrera administrativa. De igual forma, se requiere establecer un límite espacio-temporal de las medidas diferenciales, sin que afecten el principio de igualdad y tengan en cuenta los tipos y grados de discapacidad.

Considera que tanto los concursos independientes para personas en condición de discapacidad como los porcentajes de empleos públicos ofertados reservados exclusivamente a personas con discapacidad, desbordan el principio de proporcionalidad que debe observar las acciones afirmativas.

Según se desprende de la redacción del Proyecto de Ley, la creación de procesos de selección independientes y diferenciales a los que ya se realizan con el objetivo de beneficiar a particulares por razón a su pertenencia a determinado grupo poblacional, va en desmedro de los principios que rigen la carrera administrativa y por lo mismo, pierde cualquier sustento constitucional y jurídico.

En todo caso, podría contemplarse la posibilidad de un porcentaje del 5% y no del 10%, ya que la población en condición de discapacidad corresponde entre el 2,6% y 5,5% del total de la población colombiana, igualmente guardaría concordancia con el Decreto 2011 de 2017 que estableció la pauta del 4% en la planta de cargos a ser ocupada con personas en condición de discapacidad, así como con los referentes internacionales expuestos en la exposición de motivos de países como España y Costa Rica que tienen el 5%, sin que ello conlleve a concursos independientes y cerrados, como medida de acción afirmativa tal como se ha hecho con jóvenes. (Negrillas y cursiva fuera de texto).

La creación de procesos de selección independientes y diferenciales a los que ya se realizan con el objetivo de beneficiar a particulares por razón a su pertenencia a determinado grupo poblacional, va en desmedro de los principios que rigen la carrera administrativa y por lo mismo, pierde cualquier sustento constitucional y jurídico.

El articulado propuesto establece el principio de gratuidad, sin embargo, conviene establecer hasta qué nivel será gratuito o si aplica para cualquier tipo de discapacidad, nivel y grado, por lo tanto, desde el mismo texto de la Ley debe definirse con claridad qué se entiende por discapacidad y los niveles y grados de esta y cómo será acreditada. Asimismo, deberá aclararse si tal exención corresponderá a determinada circunstancia socioeconómica del aspirante, toda vez que la discapacidad no debe por qué suponer y/o corresponder a la vulnerabilidad o pobreza en el ámbito económico de la persona en tal condición.

Posteriormente, en el trámite que se adelanta en la Cámara de Representantes, la Comisión Nacional del Servicio Civil allega a través de oficio número 2023RS103557 del 9 de agosto de 2023, observaciones al Proyecto de Ley número 430 de 2023 Cámara, en el cual reitera las observaciones al Proyecto de Ley número 150 de 2022 Senado y se permite solicitar a la honorable Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, el archivo de este proyecto de ley, indicando que la misionalidad de la entidad

busca cumplir los requisitos y finalidad de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes, así como la igualdad de condiciones.

2. *Ministerio de Salud y Protección Social*²⁹

El Ministerio de Salud, también presentó el concepto jurídico con respecto al proyecto de ley y presentó las siguientes observaciones específicas:

Sobre el artículo 2º, ámbito de aplicabilidad, es importante señalar que la Ley 1346 de 2009 acoge el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”, motivo por el que se debe adaptar la terminología correspondiente.

Sobre el artículo 5º, tendiente a modificar el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, resulta conducente expresar que esta Cartera expidió la Resolución número 1239 de 2022. Acorde con lo dispuesto en el acto administrativo, se tiene que el proceso de definición o certificación de una discapacidad no determina “grados de discapacidad”, dado que esta condición es propia del ser humano. Cuando se convive con una discapacidad, esta es de carácter permanente, es decir, se tiene o no, de ahí que el certificado de discapacidad cuente con el “Nivel de Dificultad en el Desempeño”.

Continuar con el curso del proyecto de ley deviene conveniente, concluye. Además estima que es un aporte relevante para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de cara a su vinculación laboral en las entidades públicas.

3. *Ministerio de Hacienda y Crédito Público*³⁰

Igualmente, el Ministerio de Hacienda presentó comentarios y consideraciones al texto de ponencia propuesto en su momento para segundo debate en el Honorable Senado de la República, de los que se resaltan los siguientes:

Respecto de la exoneración en el pago de los derechos de participación del que serían beneficiarios las personas en situación de discapacidad, dicha propuesta implicaría afectar la fuente de ingresos propios de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) proveniente de la venta de estos derechos en las convocatorias, o pines, que en dado caso, sería necesario cubrir con otras fuentes de financiación, como, por ejemplo, aportes desde el Presupuesto General de la Nación, en aras de preservar su sostenibilidad financiera y el cumplimiento de sus objetivos misionales, en especial lograr la cobertura de los concursos a realizar.

Por su parte, la propuesta de realización de alianzas interinstitucionales público-privadas, por parte de las entidades públicas, podría implicar

²⁹ *Gaceta del Congreso* número 597 del 1º de junio de 2023. Concepto Jurídico Ministerio de Salud y Protección Social sobre el Proyecto de Ley número 150 de 2022 (Senado).

³⁰ *Gaceta del Congreso* número 471 del 11 de mayo de 2023. Comentarios al texto de ponencia propuesto para segundo debate al Proyecto de Ley número 150 de 2022 Senado.

eventualmente modificaciones a la planta de personal y estructura organizacional, lo que estaría sujeto a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 2276 de 2022, que consagra cualquier modificación a las plantas de personal requerirá la aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública, previo concepto o viabilidad presupuestal de esta Cartera.

Adicionalmente, dicha propuesta, tal como está redactada, aplica para las entidades territoriales, lo que podría resultar inconstitucional, dado que al imponer su cumplimiento podría atentar contra la autonomía de la cual gozan a la luz del artículo 287 de la Constitución Política, que establece “Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, y dentro de los límites de la Constitución y la ley”, especialmente para gobernarse por autoridades propias, ejercer las competencias que les correspondan y administrar los recursos. Además, podría resultar inconstitucional por contravenir el artículo 356 Superior que señala: “No se podrá descentralizar competencias sin la previa asignación de los recursos fiscales suficientes para atenderlas”.

Para las entidades territoriales, el cumplimiento de dichas funciones implicaría incurrir en una serie de gastos de funcionamiento, sin que en el texto del proyecto de ley se señale una fuente de financiación para los mismos. Ello podría obligar a que las entidades territoriales acudan a sus ingresos corrientes de libre destinación, lo que podría conllevar, de una parte al incumplimiento de la obligación por ausencia de recursos y, de otra, al desbordamiento de sus gastos de funcionamiento, lo cual tiene como consecuencia que se desconozcan los límites que la Ley 617 de 2000 establece por concepto de gastos de funcionamiento, sin perjuicio del impacto financiero que tendría en las entidades que estén en un proceso de reestructuración de pasivos en el marco de lo dispuesto en la Ley 550 de 1994.

Finalmente, la iniciativa debe dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, el cual establece que toda iniciativa debe hacer explícita su compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, y debe incluir expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas, los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el respectivo financiamiento. De acuerdo con lo que se ha venido señalando, las propuestas de ley podrían generar presiones de gasto adicionales no contempladas en el Presupuesto General de la Nación, ni en las estimaciones del Marco de Gasto de Mediano Plazo del Sector.

Es de anotar, que integrantes de la Unidad de Trabajo Legislativo de los autores y ponentes, llevaron a cabo una reunión con representantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de Hacienda, en la que se trataron puntualmente las observaciones y comentarios descritos en los conceptos.

No obstante la ratificación de las posiciones allí descritas por cada una de las entidades, y estando de acuerdo con gran parte de las observaciones que fueron presentadas, como ponentes consideramos pertinente poner de presente los ajustes que se hacen en el pliego de modificaciones, con el propósito de que esta iniciativa pueda ser discutida y votada por parte de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, por la importancia que revisten las medidas afirmativas propuestas para la población con discapacidad. En los anteriores términos presentamos ponencia para primer debate al Proyecto Ley, sobre la base de presentar algunos ajustes que buscan armonizar la iniciativa con los conceptos allegados.

9. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, atentamente nos disponemos a señalar algunos criterios guías en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los Congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada Congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019.

Entre las situaciones que señala el artículo 1° antes mencionado, se encuentran: **a) Beneficio particular:** aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del Congresista, de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado; **b) Beneficio actual:** aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el Congresista participa de la decisión; y el **c) Beneficio directo:** aquel que se produzca de forma específica respecto del Congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas con beneficios frente a la vinculación laboral en el sector público de personas con discapacidad. Sin embargo, la Ley 2003 de 2019, establece que para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés “Cuando el Congresista participe, discuta, vote un Proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir, cuando el interés del Congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores”, situación que puede acontecer con el presente proyecto de ley.

10. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>“por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de Concursos Independientes que sean Incluyentes para Personas en Situación de Discapacidad”.</p>	<p>“por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en <u>EL Sistema General de la Carrera Administrativa</u>, se crean los concursos independientes que sean incluyentes <u>la reserva de plazas</u> para las personas en situación de con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de <u>Reserva de Plazas</u> concursos independientes que sean incluyentes para Personas en situación de con Discapacidad”.</p>	<p>Se acoge recomendación efectuada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, en el sentido de precisar el sistema de carrera administrativa al cual aplica la normativa; teniendo presente la existencia de tres clases de sistemas, a saber, i) los Especiales, de Origen Constitucional, ii) los Específicos y especiales de Origen Legal, y iii) el General, a qué refiere la presente norma. De igual manera se efectúan modificaciones de forma sin afectar el alcance de la norma.</p> <p>De igual manera se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.</p> <p>Se reemplazan las expresiones relacionadas con concursos independientes que sean incluyentes, por la expresión reserva de plazas, con el objetivo de armonizar la iniciativa legislativa con los diversos conceptos que expresaron inquietudes en términos de inconveniencia de efectuar un proceso independiente, permitiendo de esta forma que los procesos de selección se mantengan en una única convocatoria, reservando espacios para el segmento poblacional de personas con discapacidad tal y como sucede en otros Estados, relacionados en el acápite “4.4. Algunas experiencias internacionales” de la presente ponencia; y en consecuencia, se elimina el impacto fiscal que se pudiese derivar de un concurso independiente. Este ajuste permite dar claridad a la norma en el sentido que no se pretende establecer un sistema cerrado, limitándose a fortalecer el sistema mixto previsto por la norma actual.</p>
<p><i>El Congreso de la República</i> DECRETA.</p>	<p><i>El Congreso de La República</i> <u>Colombia</u>, DECRETA.</p>	<p>Ajuste de forma, aplicando las estipulaciones previstas en el artículo 193 de la Ley 5ª de 1992, el cual establece que “<i>El título de las leyes deberá corresponder precisamente a su contenido, y a su texto precederá esta fórmula:</i> <i>“El Congreso de Colombia,</i> <i>DECRETA”.</i></p>
<p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley modifica el régimen de acceso y ascenso en los concursos de carrera administrativa, se establecen medidas afirmativas para la provisión de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, se crean los concursos independientes que sean incluyentes, se dispone la gratuidad en la inscripción a estos concursos, así como, la adopción de ajustes razonables necesarios para garantizar la superación de circunstancias de despro-</p>	<p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley modifica el régimen de acceso y ascenso en los concursos <u>del Sistema General de Carrera Administrativa</u>, se establecen medidas afirmativas para la provisión de puestos de trabajo <u>empleos</u> para personas en situación de con discapacidad, se crean los concursos independientes que sean incluyentes, <u>la reserva de plazas en estos concursos</u>, se dispone la gratuidad en la inscripción a estos concursos, así como, la adopción</p>	<p>Se acoge recomendación efectuada por la CNSC, en el sentido de precisar el sistema de carrera administrativa al cual aplica la normativa; teniendo presente la existencia de tres clases de sistemas, a saber, i) los Especiales, de Origen Constitucional, ii) los Específicos y especiales de Origen Legal, y iii) el General, a qué refiere la presente norma. En ese sentido con el ajuste propuesto se deben entender excluidos todos aquellos sistemas especiales de carrera administrativa.</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
tección y desigualdad de esta población en el acceso al empleo público y se dictan otras disposiciones.	de ajustes razonables necesarios para garantizar la superación de circunstancias de desprotección y desigualdad de esta población en el acceso al empleo público y se dictan otras disposiciones.	Las medidas afirmativas de que trata el proyecto son para la provisión de “empleos para personas con discapacidad” no para puestos de trabajo, en atención a que este último hace referencia a los espacios físicos donde el empleado desarrolla las actividades establecidas durante la jornada laboral, motivo por el cual se acoge la observación de la CNSC y se hace el ajuste correspondiente. De igual manera, se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”. Se reemplazan las expresiones relacionadas con concursos independientes que sean incluyentes, por la expresión reserva de plazas, con el objetivo de armonizar la iniciativa legislativa con los diversos conceptos que expresaron inquietudes en términos de inconveniencia de efectuar un proceso independiente, permitiendo de esta forma que los procesos de selección se mantengan en una única convocatoria, reservando espacios para el segmento poblacional de personas con discapacidad tal y como sucede en otros Estados, relacionados en el acápite “4.4. Algunas experiencias internacionales” de la presente ponencia; y en consecuencia, se elimina el impacto fiscal que se pudiese derivar de un concurso independiente. Disposición misma con la que se da claridad en el sentido que no se pretende establecer un sistema cerrado, limitándose a fortalecer el sistema mixto previsto por la norma actual.
Artículo 2°. <i>Ámbito de aplicabilidad.</i> Esta ley será aplicable a los concursos de acceso y ascenso en la carrera administrativa y compromete a las diferentes instituciones del Estado que participen en el proceso de provisión de cargos a través de concursos de méritos, en el establecimiento de diferentes medidas tendientes a garantizar condiciones de igualdad frente al ejercicio del derecho de ingreso a la función pública. A los efectos de esta norma, se acoge la definición de persona en situación de discapacidad, dispuesta en el artículo 1° de la Ley 1346 de 2009.	Artículo 2°. <i>Ámbito de aplicabilidad.</i> Esta ley será aplicable a los concursos de acceso y ascenso en <u>el Sistema General de la</u> Carrera Administrativa y compromete a las diferentes instituciones del Estado que participen en el proceso de provisión de cargos a través de concursos de méritos, en el establecimiento de diferentes medidas tendientes a garantizar condiciones de igualdad frente al ejercicio del derecho de ingreso a la función pública. A los efectos de esta norma, se acoge la definición de persona <u>en situación de con</u> discapacidad, dispuesta en el artículo 1° de la Ley 1346 de 2009.	Se acoge recomendación efectuada por la CNSC en el sentido de precisar el sistema de carrera administrativa al cual aplica la normativa; teniendo presente la existencia de tres clases de sistemas, a saber, i) los Especiales, de Origen Constitucional, ii) los Específicos y especiales de Origen Legal, y iii) el General, a qué refiere la presente norma. De igual manera se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.
Artículo 3°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 2° de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así. Artículo 2°. <i>Principios de la Función Pública.</i> 1. La Función Pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, accesibilidad universal, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.	Artículo 3°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 2° de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así. Artículo 2°. <i>Principios de la Función Pública.</i> 1. La Función Pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, accesibilidad universal, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.	Sin modificaciones, adiciones o supresiones.

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>Artículo 4°. Modifíquese el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.</p> <p>Artículo 27. Carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, así como las garantías óptimas para el ejercicio del empleo en favor de las personas en situación de discapacidad.</p>	<p>Artículo 4°. Modifíquese el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.</p> <p>Artículo 27. Carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, así como las garantías óptimas para el ejercicio del empleo en favor de las personas en situación de <u>con</u> discapacidad. <u>En ningún caso las medidas podrán afectar el principio de mérito como factor esencial de la carrera administrativa.</u></p>	<p>Se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.</p> <p>El mérito constituye una piedra angular sobre la cual se funda el sistema de carrera administrativa y no puede dejar de ser el eje principal para el ingreso y permanencia dentro del empleo público; por ello se precisa que las medidas diferenciales no podrán afectarlo.</p>
<p>Artículo 5°. Modifíquese el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.</p> <p>Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa; se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:</p> <p>Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.</p> <p>Accesibilidad universal y compensación de desventajas. El Estado garantizará la participación a personas en situación de discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad sin afectar el principio de igualdad y que tengan en cuenta los grados y tipos de discapacidad. Estas medidas tenderán a garantizar la compensación de desventajas frente a otros participantes, para lo que se deberá reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas.</p>	<p>Artículo 5. Modifíquese el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.</p> <p>Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:</p> <p>Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.</p> <p>Accesibilidad universal. y compensación de desventajas. El Estado garantizará la participación a personas en situación de <u>con</u> discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad sin afectar el principio de igualdad <u>y que tengan en cuenta los grados el nivel de dificultad en el desempeño y las barreras que pueden enfrentar los diferentes</u> y tipos de discapacidad, <u>sin afectar los principios de igualdad y mérito.</u> Estas medidas tenderán a garantizar la compensación de desventajas frente a otros participantes;</p>	<p>Se efectúan modificaciones acogiendo la recomendación de la CNSC, en el sentido de suprimir las expresiones relacionadas con la “compensación de desventajas”.</p> <p>Se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.</p> <p>Asimismo, se acoge la sugerencia realizada por Minsalud de cambiar la expresión “grados de discapacidad” por “nivel de dificultad en el desempeño”.</p> <p>Se precisa que las medidas diferenciales no pueden afectar el principio del mérito y que la universalidad no implica la gratuidad.</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Publicidad. Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.</p> <p>Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.</p> <p>Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;</p> <p>Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.</p> <p>Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.</p> <p>Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.</p> <p>Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.</p> <p>Proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades.</p> <p>Enfoque de capacidades, sobre el que la administración pública buscará identificar, reconocer y promover en la función pública las capacidades de los funcionarios con discapacidad, en aras de dar garantías de ingreso y ascenso en la carrera administrativa.</p> <p>Parágrafo. La demostración de experiencia laboral o profesional, no será determinante para el ingreso a la carrera administrativa para personas en situación de discapacidad.</p>	<p>para lo que se deberá reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. <u>La universalidad no implica la gratuidad.</u></p> <p>Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Publicidad. Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.</p> <p>Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.</p> <p>Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;</p> <p>Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.</p> <p>Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.</p> <p>Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.</p> <p>Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.</p> <p>Proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades.</p> <p>Enfoque de capacidades, sobre el que la administración pública buscará identificar, reconocer y promover en la función pública las capacidades de los funcionarios con discapacidad, en aras de dar garantías de ingreso y ascenso en la carrera administrativa.</p> <p>Parágrafo. La demostración de experiencia laboral o profesional, no será determinante para el ingreso a la carrera administrativa para personas en situación de discapacidad.</p>	
<p>Artículo 6°. Modifíquese el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, el cual quedará así.</p>	<p>Artículo 6°. Modifíquese el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, el cual quedará así.</p>	<p>Se efectúan modificaciones de forma sin modificar el alcance de la norma. Se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, así como por medio de concursos independientes abiertos que sean incluyentes tanto de acceso y de ascenso para personas en situación de discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.</p> <p>En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. En los procesos de selección o concursos independientes abiertos que sean incluyentes, para acceder a la carrera administrativa y de ascenso para personas en situación de discapacidad, podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de esta población en el sector público.</p> <p>El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.</p> <p>El concurso será de ascenso cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. <p>Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre los cargos a proveer a través de</p>	<p>Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, <u>con reserva sobre el 7%, de las plazas a proveer así como por medio de concursos independientes abiertos que sean incluyentes tanto en los concursos</u> de acceso y como de ascenso para personas <u>en situación de con</u> discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.</p> <p>En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. En los procesos de selección o concursos independientes abiertos que sean incluyentes, para acceder a la carrera administrativa y de ascenso para personas en situación de discapacidad, <u>En los concursos para la provisión de las plazas reservadas</u> podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de esta población en el sector público.</p> <p>El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.</p> <p>El concurso será de ascenso cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. <p>Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre los cargos <u>las plazas</u> a proveer</p>	<p>y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.</p> <p>Se reemplazan las expresiones relacionadas con concursos independientes que sean incluyentes, por la expresión reserva de plazas, por los mismos motivos descritos en la justificación planteada en el objeto y se ajusta el procedimiento de provisión de los cargos.</p> <p>Se acoge la recomendación de la CNSC en el sentido de establecer la garantía que la modificación planteada no será aplicable una vez se logre superar las circunstancias de inequidad que dieron lugar a su creación.</p> <p>Se agrega el parágrafo 3 para indicar que el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo, tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de los cargos a proveer por vía de concursos abiertos, sean solventados a través del concurso independiente que sea incluyente para personas en situación de discapacidad.</p> <p>Si en el desarrollo del concurso de ascenso o independiente que sea incluyente para personas en situación de discapacidad no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, o personas en situación de discapacidad, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso o personas en situación de discapacidad continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción</p> <p>Parágrafo 1°. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso incluyente e independiente para personas en situación de discapacidad regulado en el presente artículo.</p>	<p>a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de los cargos las plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean solventados a través del concurso independiente que sea incluyente reserva de plazas para personas <u>en situación con</u> de discapacidad.</p> <p>Si en el desarrollo del concurso de ascenso o independiente que sea incluyente para personas en situación de discapacidad no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, o personas en situación de discapacidad, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso o personas en situación de discapacidad continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.</p> <p><u>Estas reglas se aplicarán de la misma forma a las plazas objeto de reserva para personas con discapacidad, ofertadas tanto en los concursos de acceso como en los concursos de ascenso en las que no se obtenga un número plural de personas inscritas.</u></p> <p>Parágrafo 1°. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso incluyente e independiente la reserva de plazas para personas <u>en situación de con</u> discapacidad regulado en el presente artículo.</p> <p><u>Parágrafo 2°. La reserva de plazas a que se refiere la presente norma no será aplicable en el momento en que el índice de desempleo y el índice de pobreza monetaria y multidimensional en personas con discapacidad sea igual o inferior al de personas sin discapacidad; lo anterior de conformidad con las estadísticas que para la materia expida el Departamento Nacional de Estadísticas – DANE.</u></p> <p><u>Parágrafo 3°. Las disposiciones contenidas en este artículo se cumplirán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</u></p>	
<p>Artículo 7°. Exención en el pago de tasa por concepto de derechos de examen. Las personas en situación de discapacidad objeto de la presente ley, estarán exentas del pago de las tasas derivadas de los exámenes tendientes a determinar la idoneidad personal para la provisión de las vacantes ofertadas en la convocatoria.</p>	<p>Artículo 7°. Exención en el pago de tasa por concepto de derechos de examen. Las personas <u>en situación de con de los grupos A y B del Sisbén</u>, estarán exentas del pago de las tasas derivadas de los exámenes tendientes a determinar la idoneidad personal para la provisión de las vacantes ofertadas en la convocatoria.</p>	<p>Se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”. Se precisa que la exención será para personas con discapacidad de los grupos A y B del Sisbén, toda vez que como lo in-</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>El Gobierno nacional propenderá por la extensión universal de este beneficio a la totalidad de convocatorias que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Parágrafo. Se autoriza la apropiación presupuestal necesaria en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de mediano plazo para garantizar la celebración de las convocatorias incluyendo la exención de que trata el presente artículo.</p>	<p>El Gobierno nacional propenderá por la extensión universal de este beneficio a la totalidad de convocatorias que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Parágrafo. Se autoriza la apropiación presupuestal necesaria en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de mediano plazo para garantizar la celebración de las convocatorias incluyendo la exención de que trata el presente artículo.</p> <p><u>Parágrafo. Las disposiciones contenidas en este artículo se cumplirán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</u></p>	<p>dica la CNSC, la discapacidad no debe por qué suponer y/o corresponder a la vulnerabilidad o pobreza en el ámbito económico de la persona en tal condición.</p> <p>Se agrega un parágrafo para indicar que el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo, tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p>
	<p>Artículo nuevo (8). Se autoriza la apropiación presupuestal necesaria en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de mediano plazo para garantizar la celebración de las convocatorias incluyendo la exención de que trata el presente artículo, <u>aplicabilidad integral de la presente ley.</u></p>	<p>Se reubica el parágrafo del artículo 7° como un artículo nuevo en el que se autorizan las apropiaciones en el marco fiscal de mediano plazo de acuerdo a la regla fiscal.</p>
<p>Artículo 8°. Acreditación de la discapacidad. El Ministerio de Salud y Protección Social, determinará los requisitos de acreditación de la existencia de la discapacidad, así como las especificidades de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 o la que la modifique o sustituya.</p>	<p>Artículo 8°-9°. Acreditación de la discapacidad. El Ministerio de Salud y Protección Social, determinará los requisitos de acreditación de la existencia de la discapacidad, así como las especificidades de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 o la que la modifique o sustituya.</p>	<p>Sin modificaciones, adiciones o supresiones.</p>
<p>Artículo 9°. Adaptación para la realización de las pruebas. En la totalidad de convocatorias, orientadas a la provisión de cargos de carrera administrativa, sean de acceso y ascenso o concursos independientes abiertos que sean incluyentes de acceso y de ascenso para personas en situación de discapacidad, se establecerán las adaptaciones y ajustes razonables que resulten necesarios, sin afectar el sentido de la prueba, tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades entre los concursantes, independiente a la existencia o ausencia de discapacidad.</p> <p>Parágrafo 1°. La presente ley tendrá en cuenta los fines y garantías que ofrece la “Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad”, la cual fue aprobada y ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009 en su artículo 2°.</p> <p>Parágrafo 2°. El ajuste razonable debe aplicar en todos los aspectos del concurso, desde la publicidad y convocatoria hasta la ejecución del examen y entrega de resultados, es decir, que las instituciones contratadas para presentar la convocatoria del concurso de mérito para acceder o ascender en la administración pública, deberán garantizar todos los fines expuestos en la parágrafo primero de este artículo.</p>	<p>Artículo 9 10. Adaptación para la realización de las pruebas. En la totalidad de convocatorias, orientadas a la provisión de cargos de carrera administrativa, sean de acceso <u>y o ascenso; con o sin reserva de plazas o concursos independientes abiertos que sean incluyentes de acceso y de ascenso</u> para personas <u>en situación de con</u> discapacidad, se establecerán las adaptaciones y ajustes razonables que resulten necesarios, sin afectar el sentido de la prueba, tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades entre los concursantes, independiente a la existencia o ausencia de discapacidad.</p> <p>Parágrafo 1°. La presente ley tendrá en cuenta los fines y garantías que ofrece la “Convención sobre los derechos de las personas <u>en situación de con</u> discapacidad”, la cual fue aprobada y ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009 en su artículo 2°.</p> <p>Parágrafo 2°. El ajuste razonable debe aplicar en todos los aspectos del concurso, desde la publicidad y convocatoria hasta la ejecución del examen y entrega de resultados, es decir, que las instituciones contratadas para presentar la convocatoria del concurso de mérito para acceder o ascender en la administración pública, deberán garantizar todos los fines expuestos en la <u>el</u> parágrafo primero de este artículo.</p>	<p>Se efectúan modificaciones de forma, sin modificar el alcance de la norma.</p> <p>Se adapta la terminología correspondiente, en virtud de la Ley 1346 de 2009 y conforme al concepto del Ministerio de Salud y Protección Social, acogiendo el término “persona con discapacidad” y no “persona en situación de discapacidad”.</p> <p>Se adiciona un compromiso de las diferentes entidades, en el sentido de promover la formación en educación superior de los empleados pertenecientes al segmento poblacional de personas con discapacidad.</p> <p>Se reemplazan las expresiones relacionadas con concursos independientes que sean incluyentes, por la expresión reserva de plazas, por las mismas circunstancias y razones descritas en la justificación planteada en el objeto.</p>

TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE SENADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p>Parágrafo 3°. Las entidades públicas realizarán alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel público-privado, orientadas a promover la formación permanente de las personas en situación de discapacidad, con el propósito de fortalecer sus competencias y las oportunidades de acceso real y permanencia en el mercado laboral.</p> <p>Parágrafo 4°. Las entidades públicas que contraten a personas en situación de discapacidad conforme al concurso independiente que sea incluyente de mérito expuesto en la presente ley, deberán garantizar además de los ajustes razonables para que puedan desarrollar las actividades del cargo ofertado; un ambiente laboral sano, incluyendo la educación del equipo de trabajo, para eliminar barreras sociales y actos discriminatorios contra las personas en situación de discapacidad</p>	<p>Parágrafo 3°. Las entidades públicas realizarán alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel público-privado, orientadas a promover la formación permanente de las personas en situación de con discapacidad, con el propósito de fortalecer sus competencias y las oportunidades de acceso real y permanencia en el mercado laboral; y desarrollarán planes, programas o proyectos de capacitación y de apoyo para el acceso a la educación formal superior en los diferentes niveles a este segmento poblacional.</p> <p>Parágrafo 4°. Las entidades públicas que contraten a personas en situación de con discapacidad conforme al concurso independiente que sea incluyente de mérito expuesto en la presente ley, deberán garantizar además de los ajustes razonables para que puedan desarrollar las actividades del cargo ofertado; un ambiente laboral sano, incluyendo la educación del equipo de trabajo, para eliminar barreras sociales y actos discriminatorios. contra las personas en situación de discapacidad</p>	
<p>Artículo 10. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación, modifica en lo pertinente a la Ley 909 de 2004, a la Ley 1960 de 2019 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 10 11. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación, modifica en lo pertinente a la Ley 909 de 2004, a la Ley 1960 de 2019 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	Sin modificaciones, adiciones o supresiones.

11. CONSIDERACIONES FINALES

El Estado colombiano incorporó a su ordenamiento jurídico el modelo social de discapacidad, el cual tal y como lo ha indicado la honorable Corte Constitucional, en sentencias referidas previamente en esta ponencia, parte del reconocimiento de que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad; tesis fundamentada principalmente en el principio superior de dignidad humana que parte del reconocimiento de la persona como un fin y no como un medio; así como del reconocimiento de que la discapacidad es generada por factores sociales y estructurales que deben ser modificados para garantizar que esta población goce de los derechos humanos en igualdad de condiciones.

En este sentido, este modelo involucra a los diferentes actores sociales como estatales en el establecimiento de condiciones que permitan superar esos factores sociales y estructurales que se han constituido en barreras de acceso, en el presente caso, al Empleo Público. Responsabilidad social y estatal en la que se propone a esta corporación legislativa avanzar, a través del establecimiento de medidas afirmativas frente al segmento poblacional de personas con discapacidad.

Iniciativa legislativa que avanzará en la garantía de especial protección frente a personas

con discapacidad y la materialización del Estado constitucional, social y democrático de derecho en la vida de la población con discapacidad y sus familias. Estamos seguros de que este Congreso de la República, atendiendo a su responsabilidad histórica, acogerá en su integralidad esta iniciativa legislativa, la cual conduce a promover, garantizar y proteger los derechos de las personas con discapacidad que han encontrado en la contribución al Estado a través del empleo público, una manera de materializar su proyecto de vida.

12. PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir **ponencia positiva** y solicitar a los honorables Representantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate al **Proyecto de Ley número 420 de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado**, “por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de Concursos Independientes e Incluyentes para

Personas en Situación de Discapacidad”; conforme el pliego de modificaciones propuesto.

De la y los honorables Congresistas,


CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Ponente


HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente


MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente

13. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES PROYECTO DE LEY NÚMERO 420 DE 2023 CÁMARA, 150 DE 2022 SENADO

por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “ley de reserva de plazas para personas con discapacidad”.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley modifica el régimen de acceso y ascenso en los concursos del sistema general de carrera administrativa, se establecen medidas afirmativas para la provisión de empleos para personas con discapacidad, se crea la reserva de plazas en estos concursos, se dispone la gratuidad en la inscripción a estos concursos, así como, la adopción de ajustes razonables necesarios para garantizar la superación de circunstancias de desprotección y desigualdad de esta población en el acceso al empleo público y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2º. Ámbito de aplicabilidad. Esta ley será aplicable a los concursos de acceso y ascenso en el sistema general de la carrera administrativa y compromete a las diferentes instituciones del Estado que participen en el proceso de provisión de cargos a través de concursos de méritos, en el establecimiento de diferentes medidas tendientes a garantizar condiciones de igualdad frente al ejercicio del derecho de ingreso a la función pública. A los efectos de esta norma, se acoge la definición de persona con discapacidad, dispuesta en el artículo 1º de la Ley 1346 de 2009.

Artículo 3º. Modifíquese el numeral 1 del artículo 2º de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.

Artículo 2º. Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, accesibilidad universal, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Artículo 4º. Modifíquese el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.

Artículo 27. Carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, así como las garantías óptimas para el ejercicio del empleo en favor de las personas con discapacidad. En ningún caso las medidas podrán afectar el principio de mérito como factor esencial de la carrera administrativa.

Artículo 5º. Modifíquese el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, el cual quedará así.

Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.

Accesibilidad universal. El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad en el desempeño y las barreras que pueden enfrentar los diferentes tipos de discapacidad, sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad.

Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas en situación de discapacidad.

Publicidad. Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan

ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.

Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.

Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.

Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.

Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.

Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades.

Enfoque de capacidades, sobre el que la administración pública buscará identificar, reconocer y promover en la función pública las capacidades de los funcionarios con discapacidad, en aras de dar garantías de ingreso y ascenso en la carrera administrativa.

Parágrafo. La demostración de experiencia laboral o profesional, no será determinante para el ingreso a la carrera administrativa para personas en situación de discapacidad.

Artículo 6°. Modifíquese el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, el cual quedará así.

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el 7%, de las plazas a proveer en los concursos de acceso como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

En los concursos para la provisión de las plazas reservadas podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de esta población en el sector público.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de

la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre las plazas a proveer a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean solventados a través de reserva de plazas para personas con de discapacidad.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción. Estas reglas se aplicarán de la misma forma a las plazas objeto de reserva para personas con discapacidad, ofertadas tanto en los concursos de acceso como en los concursos de ascenso en las que no se obtenga un número plural de personas inscritas.

Parágrafo 1°. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar la reserva de plazas para personas con discapacidad regulado en el presente artículo.

Parágrafo 2°. La reserva de plazas a que se refiere la presente norma no será aplicable en el momento en que el índice de desempleo y el índice de pobreza monetaria y multidimensional en personas con discapacidad sea igual o inferior al de personas sin discapacidad; lo anterior de

conformidad con las estadísticas que para la materia expida el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE).

Parágrafo 3°. Las disposiciones contenidas en este artículo se cumplirán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

Artículo 7°. Exención en el pago de tasa por concepto de derechos de examen. Las personas con discapacidad objeto de la presente ley, de los grupos A y B del Sisbén, estarán exentas del pago de las tasas derivadas de los exámenes tendientes a determinar la idoneidad personal para la provisión de las vacantes ofertadas en la convocatoria.

Parágrafo. Las disposiciones contenidas en este artículo se cumplirán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

Artículo 8°. Se autoriza la apropiación presupuestal necesaria en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de mediano plazo para garantizar la aplicabilidad integral de la presente ley.

Artículo 9°. Acreditación de la discapacidad. El Ministerio de Salud y Protección Social, determinará los requisitos de acreditación de la existencia de la discapacidad, así como las especificidades de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 o la que la modifique o sustituya.

Artículo 10. Adaptación para la realización de las pruebas. En la totalidad de convocatorias, orientadas a la provisión de cargos de carrera administrativa, sean de acceso o ascenso; con o sin reserva de plazas para personas con discapacidad, se establecerán las adaptaciones y ajustes razonables que resulten necesarios, sin afectar el sentido de la prueba, tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades entre los concursantes, independiente a la existencia o ausencia de discapacidad.

Parágrafo 1°. La presente ley tendrá en cuenta los fines y garantías que ofrece la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, la cual fue aprobada y ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009 en su artículo 2°.


Parágrafo 2°. El ajuste razonable debe aplicar en todos los aspectos del concurso, desde la publicidad y convocatoria hasta la ejecución del examen y entrega de resultados, es decir, que las instituciones contratadas para presentar la convocatoria del concurso de mérito para acceder o ascender en la administración pública, deberán garantizar todos los fines expuestos en el parágrafo primero de este artículo.

Parágrafo 3°. Las entidades públicas realizarán alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel público - privado, orientadas a promover la formación permanente de las personas con discapacidad, con el propósito de fortalecer sus competencias y las oportunidades de acceso real y permanencia en el mercado laboral; y desarrollarán planes, programas o proyectos de capacitación y de apoyo para el acceso a la educación formal superior en los diferentes niveles a este segmento poblacional.

Parágrafo 4°. Las entidades públicas que contraten a personas con discapacidad, deberán garantizar además de los ajustes razonables para que puedan desarrollar las actividades del cargo ofertado; un ambiente laboral sano, incluyendo la educación del equipo de trabajo, para eliminar barreras sociales y actos discriminatorios.

Artículo 11. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación, modifica en lo pertinente a la Ley 909 de 2004, a la Ley 1960 de 2019 y derogará todas las disposiciones que le sean contrarias

De las y los honorables Congresistas,


CAMILO ESTEBÁN ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Ponente


HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Ponente


MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente