



CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 1 de 7

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DENTRO DE LA PLANTA DE EMPLEOS ADMINISTRATIVOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO (SED)

DE: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

FECHA: 19 DE JUNIO DE 2024

ASUNTO: ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO A LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS SERVIDORES VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL A LA PLANTA DE EMPLEOS ADMINISTRATIVOS DE LA SED

Reciban un cordial saludo,

En virtud del desarrollo del Proceso de Selección No 2499 de 2023 – Distrito Capital 5, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal administrativo de la SED, se considera necesario dar a conocer las acciones afirmativas que permitan, en los casos en los que sea procedente, proteger a los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional a la entidad, dado que se aproxima la generación de lista de elegibles del proceso de selección.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN A CONSIDERAR

En concordancia con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, mediante el cual se establece el orden de protección para los servidores públicos con nombramientos en provisionalidad que se vean afectados por el desarrollo de los concursos de méritos, es procedente describir el orden de protección fijado en la norma:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

(...)

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.” (Subrayado fuera de texto)*

CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 2 de 7

Así mismo, en el parágrafo 3 del mencionado artículo del Decreto 1083 de 2015, se establece que, cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que, en lo posible, los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas anteriormente sean reubicados en otros empleos de carrera que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos en la respectiva entidad.

DEFINICIÓN DE LOS ORDENES DE PROTECCIÓN

Con fundamento en las normas existentes, se hace necesario establecer la definición y el alcance de cada uno de los órdenes mencionados, así:

1. **Enfermedad catastrófica:** Son aquellas enfermedades catalogadas como ruinosas o catastróficas, por representar una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento.

El artículo 17 de la Resolución No. 5261 de 1994¹ del Ministerio de Salud y Protección Social, define los tratamientos en el manejo de enfermedades ruinosas y catastróficas así:

"ARTÍCULO 17. TRATAMIENTO PARA ENFERMEDADES RUINOSAS O CATASTRÓFICAS. Para efectos del presente Manual se definen como aquellos tratamientos utilizados en el manejo de enfermedades ruinosas o catastróficas que se caracterizan por un bajo costo-efectividad en la modificación del pronóstico y representan un alto costo.

Se incluyen los siguientes:

- a. Tratamiento con radioterapia quimioterapia para el cáncer.
- b. Diálisis para insuficiencia renal crónica, trasplante renal, de corazón, de medula ósea y de córnea.
- c. Tratamiento para el SIDA y sus complicaciones.
- d. Tratamiento quirúrgico para enfermedades del corazón y del sistema nervioso central.
- e. Tratamiento quirúrgico para enfermedades de origen genético o congénitas.
- f. Tratamiento médico quirúrgico para el trauma mayor.
- g. Terapia en unidad de cuidados intensivos.
- h. Reemplazos articulares. (...)"

Discapacidad: Se encuentra definida en el numeral 2° del artículo 2.2.12.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 648 de 2017, así:

"2. Persona con limitación física, mental, visual o auditiva: Aquella que por tener comprometida de manera irreversible la función de un órgano tiene igualmente afectada su actividad y se encuentra en desventaja en sus interacciones con el entorno laboral, social y cultural. De conformidad con la valoración médica de que se trata más adelante, se considera:

- a) *Limitación auditiva: A partir de la pérdida bilateral auditiva moderada/severa, esto es, cuando la persona sólo escucha sonidos a partir de 51 decibeles, con amplificación, lo cual genera dificultades en situaciones que requieren comunicación verbal especialmente en grupos grandes; puede o no haber originado demoras en el desarrollo del lenguaje hablado que reduce la inteligibilidad de su habla si no hay intervención y amplificación;*

¹ Resolución No. 5261 de 1994 del Ministerio de Salud y Protección Social "Por la cual se establece el Manual de Actividades, Intervenciones y Procedimientos del Plan Obligatorio de Salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud"

CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 3 de 7

- b) *Limitación visual: A partir de la pérdida bilateral visual desde un rango del 20/60 hasta la no percepción visual junto con un compromiso de la vía óptica que produce alteraciones del campo visual desde el 10 grado del punto de fijación. Los estados ópticos del ojo como la miopía, la hipermetropía o el astigmatismo, por ser condiciones orgánicas reversibles mediante el uso de anteojos, lentes de contacto o cirugía, no se predicen como limitaciones;*
- c) *Limitación física o mental: Quien sea calificado con una pérdida de capacidad laboral en un rango entre el veinticinco (25) por ciento y el cincuenta (50) por ciento, teniendo en cuenta los factores de deficiencia, discapacidad y minusvalía.” (Subrayado fuera de texto)*

Aunado al concepto de discapacidad definido por el Decreto 1083 de 2015, serán tenidas en cuenta las consideraciones de la Honorable Corte Constitucional que mediante Sentencia SU 087 del 09 de marzo de 2022, señaló:

“(…) La garantía de estabilidad laboral reforzada e indicó que gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida de capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos:

- a) *La pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente*
- b) *El trabajador ha sido recurrentemente incapacitado o*
- c) *Ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.”*

2. Madre o padre cabeza de familia: Se encuentra definido en el numeral 1° del artículo 2.2.12.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 648 de 2017, el cual señala:

“1. Madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica: Entiéndase por madre o padre cabeza de familia, quien siendo soltera(o) o casada(o), tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañera(o) permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar.”

3. Pre-pensionado(a): Se encuentra definido en el numeral 3° del artículo 2.2.12.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 648 de 2017, el cual señala:

“3. Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) años o menos, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez, al momento de la supresión del empleo.”

4. Fuero sindical: El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000², establece los trabajadores amparados por fuero sindical:

“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

- a) *Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

² Ley 584 de 2000 Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 4 de 7

- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PARÁGRAFO 1. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical sedemuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA CON MADRES GESTANTES Y EN PERIODO DE LACTANCIA

En el caso de las servidoras públicas nombradas en provisionalidad que se encuentren en estado de embarazo, se deberá dar un tratamiento diferente, puesto que su retiro motivado debe fundarse en la provisión definitiva del cargo por haberse adelantado el concurso de méritos. En este sentido, se seguirán las orientaciones establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 de la Corte Constitucional, que señala:

“(…) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtir el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad (...).”

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la mencionada sentencia señala las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia en el ámbito del trabajo, mencionando que:

“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.” (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Sin embargo, en Sentencia SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional, se extendieron las reglas para otorgar la condición de sujeto de especial protección constitucional a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, en el siguiente sentido:

*“La presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente **es aplicable en los periodos de gestación y dentro de los 4 meses posteriores al parto**. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto,*



CIRCULAR No. 013 de 2024 (19 de junio)

Página 5 de 7

cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido es motivado en el embarazo". (Subrayado fuera del texto)

Por otro lado, para la acreditación de dicha condición, si bien la jurisprudencia ha determinado que existe libertad probatoria para demostrar que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la servidora pública, es necesario que ésta dé aviso al jefe de la entidad inmediatamente obtenga el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación, indicando la fecha probable de parto, con el fin de activar el fuero de maternidad que la cubre en su periodo de gestación y posterior licencia de maternidad.

Cabe mencionar que el artículo 236 del Código Sustantivo Laboral, modificado por el artículo 2° de la Ley 2114 del 2021, señala que el periodo de maternidad será de 18 semanas, buscando dar mayor protección tanto a la madre gestante como al recién nacido.

ACREDITACIÓN DE LOS DIFERENTES ÓRDENES DE PROTECCIÓN

Los servidores públicos nombrados en provisionalidad dentro de la planta de personal administrativo de la SED que consideren que están incurso dentro de las situaciones susceptibles de protección mencionadas previamente, deberán integrar los soportes efectivos que fundamenten la petición bajo las siguientes directrices:

1. **Enfermedad catastrófica:** Se debe presentar copia de la historia clínica y certificados de tratamiento expedidos por la entidad prestadora de servicio a la cual este afiliado.

Discapacidad: Los servidores públicos con limitación visual, auditiva, física o mental o aquellos que cumplan con las condiciones señaladas en la Sentencia SU-087 de 2022, deben adjuntar historia clínica general expedida por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) o historia médica ocupacional expedida por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) o Certificado de Discapacidad expedido por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) autorizadas por la Secretaría Distrital de Salud, registrada en el aplicativo SISPRO-RLCPD.

2. **Madre o padre cabeza de familia:** Declaración ante Notario Público de la condición de madre o padre cabeza de familia y la cesación de esta, registro civil de nacimiento de los (as) hijos (as) menores que pretenda hacer valer dentro de la solicitud y condición de invalidez de los (as) hijos (as), siempre que dependan económica y exclusivamente de quien pretenda ser beneficiario de la protección especial, que deberá ser emitida por el prestador de servicios de salud correspondiente.

Cuando se trate de hijos mayores de edad, pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, se deberá adjuntar el certificado emitido por la correspondiente institución educativa.

La información suministrada por quienes pretendan beneficiarse de dicha protección especial será verificada en el sistema de información de las Cajas de Compensación Familiar, de tal forma que se cumplan las condiciones señaladas y que en el grupo familiar del (de la) solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

3. **Pre-pensionado:** Los servidores públicos en provisionalidad que consideren encontrarse en este grupo deberán adjuntar los documentos que acreditan la condición que invocan, teniendo en cuenta lo señalado en la Sentencia T-055/20 de la Corte Constitucional, así:

CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 6 de 7

"(...)

Contexto de la persona	Condición de Pre-pensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

Así se observa que, de conformidad con la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos a y c podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de pre-pensionada, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin (...).

Los tres años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, serán tenidos en cuenta a partir de la fecha de expedición de la presente Circular.

Los funcionarios administrativos vinculados en provisionalidad que consideren que cumplen con la condición descrita, deberán aportar:

- Certificado histórico de semanas cotizadas en el o los fondos de pensiones.
- Registro civil de nacimiento.

4. Fuero sindical: Copia del certificado de inscripción en el registro sindical de la junta directiva y/o comité ejecutivo o copia de la comunicación al empleador.

5. Embarazada: Las servidoras públicas que consideren que cumplen las características de ser mujeres en estado de embarazo y licencia de maternidad, es necesario que aporten un certificado médico donde conste:

- El estado de embarazo de la servidora;
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Para todos los efectos, las certificaciones que acrediten alguna de las condiciones referidas, deberán contar con una fecha de expedición no superior a los dos meses previos a la fecha de suministro.

ENVÍO DE INFORMACIÓN Y CRONOGRAMA

Tomando en cuenta lo anterior, los funcionarios vinculados en provisionalidad que consideren que les aplica cualquiera de estas tipologías, deben radicar la documentación requerida acreditando por lo menos una de las situaciones susceptibles de protección. No obstante, conforme al orden previsto anteriormente, se tendrá en cuenta primero aquel que lo o la ubique en mejor posición y, de acreditar más de una, los demás que le permitirán ubicarse de forma preferente frente a los y las demás provisionales del correspondiente orden.

Para efectos de dirimir los eventuales empates que se puedan presentar en cada uno de los órdenes de protección y poder determinar un listado ascendente, se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia desde

CIRCULAR No. 013 de 2024
(19 de junio)

Página 7 de 7

la última vinculación como provisional. En caso de persistir el empate, se tendrá en cuenta los siguientes criterios en su orden:

1. El servidor que se encuentre en situación de discapacidad.
2. El servidor que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
3. Quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 403 de 1997.
4. 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 documental.

Los y las provisionales deberán efectuar el cargue de los documentos requeridos conforme a lo previsto en la presente Circular, a través del siguiente enlace: <https://formularios.educacionbogota.edu.co/index.php/934283?newtest=Y&lang=es>, únicamente entre el 21 de junio y el 19 de julio 2024.

Se precisa que el registro a través del enlace será el único medio válido para que sea tenido en cuenta y analizada cada situación particular. Los registros a través de otros canales oficiales de la SED no serán considerados para la elaboración del correspondiente listado.

Finalmente, es menester indicar que, en aplicación del principio constitucional de la buena fe, se presumirá que los certificados, declaraciones y demás documentos presentados como medio probatorio para acreditar las tipologías de protección, son afirmaciones y manifestaciones que corresponden a la verdad material. Lo anterior, sin perjuicio de las denuncias que se deban adelantar ante las autoridades competentes cuando se tenga indicios de engaño o fraude, o de que se están utilizando mecanismos engañosos o fraudulentos para beneficiarse de conformar las órdenes de protección detalladas en esta circular.

Atentamente,


ISABEL SEGOVIA OSPINA
Secretaria de Educación del Distrito

Gestión electrónica del documento:

NOMBRE	CARGO	LABOR
Vanessa Barreneche Samur	Asesora de Despacho	Revisó y Aprobó
José Emilio Lemus Mesa	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y Aprobó
Julio César Escorcia	Abogado Oficina Asesora Jurídica	Revisó
Carlos Arturo Charria Hernández	Subsecretario de Gestión Institucional	Revisó y Aprobó
Milena Andrea Vega Medina	Contratista Subsecretaría de Gestión Institucional	Revisó
John Fredy López Álvarez	Contratista Subsecretaría de Gestión Institucional	Revisó
Lesney Jesús Castañeda Valencia	Director de Talento Humano	Revisó y Aprobó
María Fernanda Maldonado Avendaño	Jefe Oficina Personal	Revisó y Aprobó
María Camila Peña Garzón	Contratista Oficina de Personal	Elaboró

