



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 202441370400051014
Fecha: 2024-08-16
TRD: 4137.040.22.2.1031.005101
Rad. Padre: 202441370400051014

CIRCULAR N° 4137.040.22.2.1031.005101

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO ESPECIAL DE SANTIAGO DE CALI VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL EN VACANCIA DEFINITIVA.

ASUNTO: INSTRUCCIONES FRENTE A LA APLICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS PROVISIONALMENTE EN EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA DEL DISTRITO ESPECIAL DE SANTIAGO DE CALI.

Cordial saludo,

La Alcaldía del Distrito Especial de Santiago de Cali ha remitido los empleos en vacancia definitiva al SIMO – CNSC, en el marco de la convocatoria del concurso de méritos para proveer vacantes de cargos en carrera administrativa, por lo que se estima necesario, dar a conocer a los servidores la normatividad aplicable respecto de la estabilidad laboral, que ha establecido el ordenamiento jurídico ante la ocurrencia de circunstancias por parte de los servidores que en la actualidad desempeñan en provisionalidad estos empleos.

I. CONTEXTO GENERAL DE LA PROVISIÓN DE VACANTES A TRAVES DE CONCURSOS DE MÉRITO

Respecto de la provisión de los empleos de carrera administrativa la Constitución Política señala que:

"ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."

En cumplimiento de lo anteriormente dispuesto, la Ley 909 de 2004, establece en su artículo 23 que, los empleos de carrera administrativa deberán proveerse en período de prueba o en ascenso por personas que han sido seleccionadas por medio de un sistema meritocrático, es decir, que quienes cumplan con los requisitos establecido en la Ley y en el Manual de Especifico de Funciones y Competencias Laborales, una vez hayan





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

superado el concurso de méritos y superen el periodo de prueba, podrán ser nombrados en empleos de carrera administrativa.

Es preciso señalar entonces que, el mérito es un principio que erige el sistema de carrera administrativa en el Estado Colombiano; en tal sentido, se ha manifestado la Corte Constitucional en sentencia SU067/22, así:

“(…), el mérito es un principio constitucional de indiscutible importancia, que otorga sentido al postulado de la carrera administrativa. El concurso de méritos, por su parte, es el mecanismo que permite evaluar, con garantías de objetividad e imparcialidad, la idoneidad y la competencia de los servidores públicos; por tal motivo, ha de ser utilizado, como regla general, al llevar a cabo la vinculación de los funcionarios al servicio público.”

Con base en lo anterior, es dable afirmar que el concurso de méritos es un deber constitucional de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, a fin de garantizar a su ciudadanía un servicio público de calidad, respaldado por un proceso meritocrático en condiciones de igualdad e imparcialidad.

Por otro lado, las entidades del Estado por necesidades del servicio, pueden proveer los empleos de carrera, mediante nombramiento en provisionalidad, frente este tipo de nombramiento es preciso señalar que tiene un carácter transitorio, ya que como se mencionó con anterioridad, la vocación de todo empleo de carrera administrativa es ser provista de forma definitiva por una persona que cumpla los requisitos del empleo, haya sido seleccionado en un proceso meritocrático y una vez los supere, el nombramiento en periodo de prueba.

Respecto de este punto, el Decreto 1083 de 2015, señala:

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.”

En el mismo sentido, la Corte Constitucional en Sentencia SU-917 de 2010, sobre el retiro de los empleados vinculados en provisionalidad, expresa:

“En cuanto al retiro de servidores vinculados en provisionalidad, la Corte Constitucional ha abordado en numerosas oportunidades el tema para señalar el inexcusable deber de motivación de dichos actos. Así lo ha señalado desde hace más de una década de manera uniforme y reiterada en los numerosos fallos en los que ha examinado esta problemática, a tal punto que a la fecha se registra casi un centenar de sentencias en la misma dirección, aunque con algunas variables respecto de las medidas de protección adoptadas. [...]

En síntesis, la Corte concluye que respecto del acto de retiro de un servidor público que ejerce un cargo en provisionalidad no puede predicarse estabilidad laboral propia de los derechos de carrera, pero en todo caso el nominador continúa con la obligación de motivarlo, al tiempo que el administrada conserva incólume





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

el derecho a saber de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron esa decisión. [...] En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto."

Como consecuencia de lo expresado anteriormente, una vez culmine el concurso de méritos, y se expidan las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en las respectivas OPEC, se terminarán los nombramientos en provisionalidad teniendo como sustento la aplicación normativa anteriormente desglosada.

II. ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD

Como se señaló con anterioridad, si bien los nombramientos en provisionalidad se entienden como transitorios, la declaratoria de insubsistencia en los mismos requiere de un acto administrativo motivado, que invoque argumentos como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto.

En tal sentido, las personas que ocupan un cargo en provisionalidad gozan de una estabilidad laboral relativa, sobre lo anterior el Departamento Administrativo de la función pública en concepto 070331 de 2023, expresó:

"(...) lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas que deben expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos.⁵ En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso.

Aunado a lo anterior, la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.⁶

Por consiguiente, y dada la realización del correspondiente concurso de méritos para la provisión de los empleos de carrera resulta procedente la desvinculación de los empleados provisionales siempre que la misma se efectuó mediante acto administrativo motivado a fin que el empleado conozca las razones por las cuales se le desvincula y ejerza su derecho de contradicción."





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

III. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La jurisprudencia ha reconocido que los servidores públicos provisionales pueden encontrarse en situaciones específicas que los hacen sujetos de especial protección, como lo son: i) *enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad*; ii) *acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia*; iii) *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia*; y iv) *Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical*.

La estabilidad laboral reforzada se fundamenta en los postulados constitucionales, en especial, los incisos 2 y 3 del artículo 13 de la Constitución Política, relativos a la adopción de medidas de protección a favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta, y en las cláusulas constitucionales que consagran una protección reforzada para ciertos grupos sociales, tales como las madres cabeza de familia (art. 43 CP), los niños (art. 44 CP), las personas de la tercera edad (art. 46 CP) y las personas con discapacidad (art. 47 CP).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali realizará acciones afirmativas, que ponderen los principios constitucionales asociados al mérito como soporte del servicio público y a la protección de los empleados provisionales que se encuentren en especiales circunstancias de protección.

Frente a las medidas afirmativas que deben ser tomadas en estos procesos, la Corte Constitucional en la sentencia SU-446 de 2011, señaló:

“Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación¹¹, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación¹². En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

“[...] Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008 les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.

“En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando”

En el mismo sentido el Decreto 1083 de 2015 estableció en el párrafo segundo del artículo 2.2.5.3.2.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

(...)

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.

PARÁGRAFO 3. 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 en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.”

En conclusión, antes de procederse al nombramiento de quienes conformen la lista de elegibles en estricto orden, las personas que ostenten las calidades para ser sujetos de proyección laboral reforzada han de ser los últimos en removerse y, en todo caso, en la medida de las posibilidades, deben vincularse nuevamente en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía o equivalencia de los que venían ocupando, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones especiales al momento de su desvinculación y al momento del posible nombramiento.

A continuación, se identificarán los sujetos de especial protección, su caracterización y se indicará la forma idónea de probar que se está incurso en estas causales:





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

	DEFINICIÓN	ACREDITACIÓN
<p>Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.</p>	<p>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. La Resolución No. 5261 de 1994 "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" en su artículo 17 indica 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."</p> <p>Se definirán las enfermedades ruinosas, catastrófica o de alto costo de conformidad con los listados definidos en la Resolución 2565 de 2007, 3974 de 2009 y 5265 de 2018 y la Resolución No. 1239 de 2022 expedidas por el Ministerio de Salud.</p> <p>Discapacidad: Se encuentra definido en el numeral 2° del artículo 2.2.12.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015, 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</p>	<p>Discapacidad: En caso de considerar que presenta una o más condiciones de discapacidad el servidor público deberá presentar el certificado de discapacidad de conformidad con lo señalado en la Resolución 1239 de 2022 del Ministerio de salud y Protección Social: "por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad"¹</p> <p>En caso de no contar con el mismo, dicho certificado deberá tramitarse ante la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Cali²</p> <p>Alternativa: dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez</p> <p>Enfermedad catastrófica: para acreditar una enfermedad se debe presentar copia de la historia clínica y/o certificados de tratamiento expedidos por la entidad prestadora de servicio de salud a la cual este afiliado/a.</p>





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

que reduce la inteligibilidad de su habla si no hay intervención y amplificación; 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."

Nota: de conformidad con el literal e del artículo 4, que señala:

"Además de los sujetos de especial protección determinados por la Corte Constitucional lo serán también aquellas personas con sospecha o diagnóstico de cáncer que, por sufrir una enfermedad catastrófica o ruinosa, se encuentran en estado de mayor vulnerabilidad, debilidad manifiesta y dependencia del sistema de salud, debido a que existe una afectación física, psicológica y social, quienes merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva."

También podrán adjuntar los documentos para acreditar su calidad de sujeto de especial protección aquellos servidores con sospecha o diagnóstico de cáncer.

¹https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201239%20de%202022.pdf

² <https://www.cali.gov.co/salud/publicaciones/176568/conozca-la-ruta-para-obtener-el-certificado-de-discapacidad-y-el-registro-de-localizacion-y-caracterizacion/>





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

	DEFINICIÓN	ACREDITACIÓN
Madre o padre cabeza de familia:	<p>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, el cual señala: "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."</p>	<p>Declaración ante Notario Público de la condición de madre o padre cabeza de familia y la cesación de esta, registro civil 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/a 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 universitaria.</p> <p>La información suministrada por quienes pretendan beneficiarse de dicha protección especial se verificará con la Caja de Compensación Familiar y en la historia laboral del empleado de tal forma que se cumplan las condiciones señaladas y que en el grupo familiar del/la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.</p>





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

	DEFINICIÓN	ACREDITACIÓN										
Pre-pensionado(a)	<p>Se encuentra definido en el numeral 3° del artículo 2.2.12.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015, el cual señala:</p> <p>“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.”</p> <p>La Sentencia T-055/20 de la Corte Constitucional, establece la condición de pre-pensionado (a) así:</p>	<p>El prepensionado deberá tener en cuenta en que circunstancia está y allegar los documentos que certifican la edad, esto es copia la cédula de ciudadanía legible o el registro civil de nacimiento.</p> <p>En el caso de las personas que se encuentran en el régimen de Prima Media con Prestación Definida deberán allegar el certificado que acredite las semanas que han sido cotizadas.</p>										
	<table border="1" data-bbox="289 853 959 1427"> <thead> <tr> <th data-bbox="289 853 667 885">Contexto de la persona</th> <th data-bbox="667 853 959 885">Pre-pensionado (a)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="289 885 667 970">a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas</td> <td data-bbox="667 885 959 970">Si</td> </tr> <tr> <td data-bbox="289 970 667 1151">b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.</td> <td data-bbox="667 970 959 1151">No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="289 1151 667 1278">c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.</td> <td data-bbox="667 1151 959 1278">Si</td> </tr> <tr> <td data-bbox="289 1278 667 1427">d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.</td> <td data-bbox="667 1278 959 1427">No</td> </tr> </tbody> </table>	Contexto de la persona	Pre-pensionado (a)	a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas	Si	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.	Si	d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No	
	Contexto de la persona	Pre-pensionado (a)										
	a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas	Si										
	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.	Si											
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No											
<p>“(…) 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 prepensionada, 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 (…)”</p>												
<p>Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión (…).</p>												





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

<p>Significa lo anterior que, también las personas afiliadas al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad-RAIS, que les faltaren menos de 3 años para acceder al capital necesario para obtener la pensión de vejez tendrán la condición de pensionados.</p> <p>La Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, protege a los empleados provisionales que se encuentren vinculados con anterioridad al mes de diciembre de 2018 para que sus cargos sean ofertados con posterioridad a la causación del derecho pensional, establece</p> <p>ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. (...)</p> <p>PARÁGRAFO 2°. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.</p>	
---	--





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

	DEFINICIÓN	ACREDITACIÓN
Fuero sindical	<p>Fuero sindical: El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece los trabajadores amparados por fuero sindical: "(...) Están amparados por el fuero sindical:</p> <p>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; 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; 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; 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. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. 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 se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador".</p>	<p>Copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo o copia de la comunicación al empleador/a.</p>

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREGA DE DOCUMENTOS

Teniendo en cuenta todo lo anterior, aquellos servidores nombrados en provisionalidad en alguno de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y hacen parte de la OPEC que se proveerá a través del próximo concurso de méritos, deberán diligenciar y anexar los documentos con los que se acredite su condición en el siguiente formulario:

<https://forms.gle/jAaWVLyAwBoBzUCa7>

Lo anterior podrá realizarse hasta el 15 de septiembre de 2024, lo anterior en consideración a que dichos documentos deberán evaluarse y, en caso de ser necesario,





ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

se requerirá al servidor de los alcances para que aclare o amplíe la información que ha suministrado.

Cordialmente,

FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
Director de Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Proyectó: María Fernanda Camargo Jiménez – Contratista

Revisó: Wilmar González Cruz – Contratista

Giovana Gutiérrez Castañeda - Contratista

Jacqueline Cruz Arteaga – Profesional Universitario

Karina Flórez Manzoni- Contratista

Martha Yaneth Niño Bautista – Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano

