



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
FONCEP

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 010 DE 2016

Página 1 de 5

“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter transitorio en el FONCEP”

LA JUNTA DIRECTIVA DEL FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS CESANTÍAS Y PENSIONES – FONCEP

En uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Acuerdo 257 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, es aplicable a los empleados que prestan sus servicios en las entidades distritales.

Que con el fin de contar con el recurso humano para dar cumplimiento a las metas institucionales, en el marco del plan de desarrollo “Bogotá Humana”, la entidad solicitó viabilidad técnica ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para la creación de una planta de carácter temporal asociada a los proyectos de inversión, en los cuales se encontraban plasmadas las metas definidas en dicho plan, por lo que el Departamento emitió el concepto técnico, para la creación de empleos temporales en el FONCEP.

Que con fundamento en lo expuesto, la Junta Directiva N° 13 de 2012 creó un total de 97 cargos de planta temporal, con una vigencia del 1° de enero al 30 de setiembre de 2013, la cual fue prorrogada por el Acuerdo N° 11 del 26 de setiembre de 2013, a su vez, este fue modificado por el Acuerdo N° 10 de 2015 y el 03 de 2016, por el cual se prorrogaron estos empleos hasta el 30 de junio de 2016.

Que las señoras Viviana Barrera Albarracín, identificada con cédula de ciudadanía N° 53.065.012; Jenny Patricia Paz Paredes, identificada con cédula de ciudadanía N° 52.913.174; Ingrid Tatiana Leyva Perdomo, identificada con cédula de ciudadanía N° 52.454.394 y Yamile Tovar Martínez, identificada con cédula de ciudadanía N° 52.410.587, están vinculadas al FONCEP en los empleos temporales de: Profesional Especializado código 222 grado 27; Profesional universitario código 219 grado 15; técnico operativo código 314 grado 15 y auxiliar administrativo código 407 grado 22, respectivamente.

Que las citadas servidoras informaron que se encuentran en estado de gestación, así: Viviana Barrera Albarracín, remitió examen de sangra de prueba de embarazo; Jenny Patricia Paz Paredes, semana veintiocho (28) de embarazo; Ingrid Tatiana Leyva Perdomo y Yamile Tovar Martínez anexaron exámenes de laboratorio.

Que el FONCEP, mediante oficio con radicado 2016ER1966 del 15 de junio de 2016, solicitó al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital viabilidad técnica para la creación de empleos de carácter transitorio, con el fin de proteger el fuero de las referidas señoras, cargos que se financiarán con recursos de financiamiento.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
FONCEP

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 010 DE 2016

Página 2 de 5

“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter transitorio en el FONCEP”

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, emitió concepto favorable con oficio radicado N° 2016EE1354 del 28 de junio de 2016.

Que la Secretaría Distrital de Hacienda expidió el correspondiente concepto de viabilidad presupuestal favorable, con oficio N° 2016EE 105786 de Junio 29 de 2016.

Que se debe garantizar la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo, bajo la luz de la norma, así:

Constitución Política. Los artículos 11, 43 y 53 disponen:

“ARTÍCULO 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.

(...)

ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada(...).”

A su vez el artículo 11 de la Ley 51 de 1981 reglamentada por el Decreto 1398 de 1990 dispone:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

SAB 19

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 010 DE 2016

Página 3 de 5

“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter transitorio en el FONCEP”

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, previo la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Además la Corte Constitucional en sentencia T-245 DE 2007, , estableció:

“(…) La estabilidad laboral reforzada que ofrecen las disposiciones del texto constitucional, entre las que se incluyen aquellas que componen el bloque de constitucionalidad, se materializan en el derecho fundamental específico que ha sido reconocido en nuestro ordenamiento a la mujer embarazada, según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez.”

Ahora bien la Corte Constitucional en sentencia unificada SU-070 de 2013, que es precedente jurisprudencial obligatorio, en las consideraciones 5, 6, 7, 9, 16, 17 y 20, expresó que el fuero reforzado de maternidad incluye la época de la lactancia:

“Los fundamentos normativos de la protección laboral reforzada a la mujer embarazada

5.- La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional.

(…)





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
NACIENDA
FONCEP

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 010 DE 2016

Página 4 de 5

“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter transitorio en el FONCEP”

6.- *En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia.*

(...)

7.- *El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.*

(...)

9.- *La Corte concluye entonces, que las disposiciones constitucionales y las normas internacionales establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran el periodo de embarazo y lactancia.*

(...)

16.- *Existe entonces, como se desprende del anterior análisis y de la jurisprudencia de esta Corporación, un verdadero fuero de maternidad, el cual comprende esos amparos específicos, que necesariamente el derecho debe prever, a favor de la mujer embarazada, tales como el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y la estabilidad laboral reforzada. Por ende, una regulación que podría ser declarada constitucional para otros trabajadores, en la medida en que no viola los principios constitucionales del trabajo (CP art. 53), puede tornarse ilegítima si se pretende su aplicación a las mujeres embarazadas, por cuanto se podría estar desconociendo el deber especial de protección a la maternidad que las normas superiores ordenan.*

(...)

17.- *Ahora bien, el fuero de maternidad aparece reconocido por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto legal que es la manifestación del deber de protección de la mujer embarazada y de la maternidad consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos a los cuales previamente se hizo alusión. Esta disposición, antes de ser modificada por la Ley 1468 de 2011 señalaba lo siguiente: “ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR: 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*

(...)

20.- *Con posterioridad a la sentencia C-470 de 1997 han sido expedidas otras previsiones legales en materia del deber estatal de protección a la mujer embarazada y a la maternidad (...) Finalmente en fecha reciente el artículo 2° de la Ley 1468 de 2011 modificó el artículo 239 del CST, la nueva redacción del texto legal es del siguiente tenor: “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia”*

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Crear cuatro (4) empleos de carácter transitorio en el FONCEP, hasta que se cumpla la licencia de maternidad de catorce (14) semanas.

ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA N° 010 DE 2016

Página 5 de 5

“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter transitorio en el FONCEP”

| No de empleos | Denominación | Código | Grado |
|--------------------------|---------------------------|--------|-------|
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| Uno (1) | Profesional Especializado | 222 | 27 |
| Uno (1) | Profesional Universitario | 219 | 15 |
| NIVEL TÉCNICO | | | |
| Uno (1) | Técnico operativo | 314 | 15 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| Uno (1) | Auxiliar administrativo | 407 | 22 |
| Cuatro (4) | TOTAL | | |

ARTÍCULO SEGUNDO: Los empleos de carácter transitorio creados con el presente Acuerdo de Junta Directiva, deberán cumplir con las funciones que están descritas en el respectivo acto administrativo de manual de funciones y competencias laborales.

ARTÍCULO TERCERO: Dado el carácter transitorio de los empleos que se crean en el presente acuerdo, una vez que la servidora vinculada en uno de esos empleos culmine anticipadamente su gestación o se retire del servicio por cualquiera de las causales señaladas en la Ley, el cargo que venía ocupando quedará automáticamente suprimido.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo de Junta Directiva rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá D.C., a los 29 días del mes de junio de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


SERGIO ANDRÉS GÓMEZ NAVARRO
Presidente
CLAUDIA MARÍA ARROYAVE LÓPEZ
Secretario

