

DECRETO DE 2017

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

Decreto Número 440 **(Agosto 23 de 2017)**

**“Por el cual se prorroga la vigencia de los
empleos de carácter temporal del Departamento
Administrativo del Servicio Civil Distrital”**

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.
En ejercicio de las atribuciones conferidas por el
Numeral 9° del Artículo 38 del Decreto Ley 1421
de 1993 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 el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 consagra que los organismos y entidades podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal, empleos de carácter temporal o transitorio, con el fin de suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo y para desarrollar programas o proyectos de duración determinada en los procesos misionales y de apoyo.

Que mediante Decreto Distrital 352 del 24 de agosto de 2016, se crearon en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital veinticuatro (24) empleos de carácter temporal para suplir las necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, por el término de doce (12) meses.

Que con el fin de garantizar la imparcialidad y transparencia, mediante Decreto Distrital 414 del 9 de agosto de 2017 fue designado el doctor CESAR OCAMPO CARO, actual Director Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como Director Ad- Hoc del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para que entre otros, conozca y emita concepto técnico respecto de empleos de carácter temporal de esta entidad.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presentó la justificación técnica ante el Director Ad-hoc del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la que señala la necesidad de prorrogar la vigencia de veinticuatro (24) empleos de carácter temporal, en los siguientes términos:

- * Veintiuno (21) de los empleos temporales requieren ser prorrogados teniendo en cuenta que se mantienen las condiciones técnicas y operacionales que conllevaron a la creación de empleos de carácter temporal. El término de la prórroga es por el término de dos (2) meses dado que actualmente se está surtiendo el proceso de rediseño organizacional del DASCD el cual aborda, entre otras, las necesidades relacionadas en el estudio técnico de la creación de la planta de empleos temporales de que trata el decreto citado anteriormente
- * Tres (3) de los empleos temporales requieren ser prorrogados en los términos que trata el artículo primero de la Ley 1822 de 2017 ya que las personas que ocupan dichos empleos certificaron su condición de embarazo.

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 43 establece que: "...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."

Que el artículo 11º 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.*
- 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. (...)”

Que la Corte Constitucional en sentencia T-245 de 2007, indicó:

“(...) 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”.

Que en Sentencia T-834 de 2012, la Corte Constitucional señaló:

3.1.1 *Los principios que determinan la protección especial a la que tienen derecho las mujeres en estado de gravidez están consagrados en los distintos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos ratificados por Colombia y en los mandatos constitucionales que comprometen al Estado a asistir a la mujer durante el embarazo y después del parto, para salvaguardar su vida en condiciones dignas y las del hijo que está por nacer.*

3.1.2 *En el ámbito de las relaciones laborales, dicha protección se materializa a través de las medidas especiales que ha adoptado el legislador con la finalidad de garantizar que la trabajadora i) acceda oportunamente a los servicios de salud que requiera durante el embarazo y la lactancia, ii) cuente con un descanso remunerado en la época del parto y iii) disponga de los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su hijo recién nacido.*

Que la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, estableció:

“(...) Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer

embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos.

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. (...)”

Que en uso de las facultades conferidas en el artículo 6° del Acuerdo Distrital 199 de 2005, el Director Ad-Hoc del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, mediante oficio N° 2017ER2391 del 10 de agosto de 2017, emitió concepto técnico favorable para la prórroga de la vigencia de los empleos de carácter temporal en la planta de empleos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Que mediante oficio 2017EE141385 del 14 de agosto de 2017, la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda, expidió viabilidad presupuestal para la prórroga de la vigencia de veinticuatro (24) empleos de carácter temporal del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Prorrogar por el término de dos (2) meses la vigencia de los siguientes empleos de carácter temporal en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital:

No. Empleos	Denominación	Código	Grado
Nivel Profesional			
10	Profesional Especializado	222	21
2	Profesional Universitario	219	11
2	Profesional Universitario	219	07
2	Profesional Universitario	219	01
Nivel Asistencial			
5	Auxiliar Administrativo	407	19

ARTÍCULO 2º.- Prorrogar la vigencia de los siguientes empleos de carácter temporal en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, hasta que

se cumpla el periodo de licencia de maternidad de las funcionarias que actualmente los desempeñan:

No. Empleos	Denominación	Código	Grado
Nivel Profesional			
2	Profesional Especializado	222	21
Nivel Asistencial			
1	Auxiliar Administrativo	407	19

ARTÍCULO 3º.- Los empleos de carácter temporal del Departamento Administrativo del Servicio Civil deberán cumplir las funciones que están descritas en el respectivo acto administrativo de manual de funciones y competencias laborales, de conformidad con lo señalado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan y se sujetará a la escala salarial establecida para el sector central de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 4º.- El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los veintitrés (23) días del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017).

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor

RAUL JOSÉ BUITRAGO ARIAS
Secretario General

CÉSAR OCAMPO CARO
Director Ad-Hoc del Departamento Administrativo del
Servicio Civil Distrital