

Manizales, 04 de septiembre de 2018

Señor:

JUEZ DEL CIRCUITO MANIZALES (REPARTO)

Ciudad. -

REFERENCIA:	ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA
ACCIONANTE:	CAROLINA VALENCIA CARDONA
ACCIONADO:	INSITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

CAROLINA VALENCIA CARDONA, persona mayor de edad, identificada con la C.C.30.327.206 de Manizales-Caldas, y en pleno ejercicio de la facultad otorgada por el artículo 86 de la Constitución Nacional, por medio del presente escrito le solicito señor Juez, se dé trámite a la presente ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA, en contra de INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - SEDE DE LA DIRECCION GENERAL, en cabeza de sus Representantes legales o por quienes hagan sus veces al momento de la notificación de éste trámite preferencial y sumario, para que me sean salvaguardados mis DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES A TRABAJO, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA, MADRE CABEZA DE HOGAR Y AL MÍNIMO VITAL . los cuales los estimo conculcados por los siguientes:

HECHOS

1. Cuento con 34 años de edad, en la fecha me encuentro en estado de embarazo, actualmente con veintiún (21) semanas de gestación y una fecha aproximada de parto 07 de enero de 2019, soy madre cabeza de hogar de una niña de seis años, de la cual soy su único sustento afectivo y económico, ya que su progenitor el señor JOSE MARIO RODRIGUEZ BUSTOS falleció hace cuatro años.

2. Mediante Acta de Posesión No. 028 del nueve (09) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016) fui nombrada con carácter provisional en el empleo profesional código 2125 grado 17 de la planta global del ICBF asignada a la Regional Caldas con una asignación mensual de (\$ 4.019.424). y que mi desempeño como Defensora de Familia ha sido ejemplar, tal y como se prueba en las valoraciones o calificaciones realizadas por mis superiores en el transcurso de mi ejercicio profesional en el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, donde me encuentro en la actualidad.

3. En el año dos mil dieciséis (2016) me inscribí en la convocatoria 433 del 2016 dentro de la OPEP 34266, realizando debidamente todas las pruebas de conocimiento y aptitudes incluidas dentro de la citada convocatoria.

4. En la actualidad, habida cuenta que superé todas las pruebas y valoraciones realizadas, en la página web del SIMO, dependiente de la CNSC, se me certifica como que aún me encuentro en concurso. Que el día veintitrés (23) de julio de dos mil dieciocho (2018) fueron publicadas las listas de elegibles correspondientes a las convocatorias para el cargo de Defensor de Familia, incluida la de la OPEP 34266, quedando yo dentro de la misma en el puesto número 43.

5. En este momento se desempeñan en el Centro Zonal Manizales Dos de la Regional Caldas más de 16 funcionarios con cargos en provisionalidad o temporalidad, lo cual aumenta el número de vacantes a cubrir a través del concurso de mérito especificado en la convocatoria 433 de 2016. De igual modo hay cargos de Defensor de Familia que han quedado vacantes mientras se desarrollaba el proceso del concurso de mérito al que pertenece la convocatoria, lo cual aumenta en varias más las vacantes a proveer por el citado concurso.

6. Que la Señora DIANA CAROLINA CORREA MEZA, profesional que ocupa el puesto 12 en la lista de elegibles de acuerdo con la Resolución No. 20182230072586 del 17 de julio de 2018 expedida por la CNSC, para proveer dieciséis (16) vacante del empleo OPEC 34281, denominado Defensor de Familia Código 2125 Grado17, se encuentra actualmente en un cargo de provisionalidad nombrada mediante resolución número 5695 del 2017, anterior cargo que no salió a concurso.

7. Para el día 16 de agosto de 2018, envié derecho de petición a la oficina de gestión humana del ICBF, solicitando el reconocimiento de estabilidad reforzada. madre en estado de embarazo.

8. El día 29 de agosto de 2018 recibí respuesta definitiva a mi derecho de petición por parte de la oficina de gestión humana del ICBF donde me concluyen *"Que el ICBF con el fin de llevar a cabo acciones afirmativas tendentes a brindar un trato preferencial, en cumplimiento de lo establecido por la Corte Constitucional mediante la sentencia SU-070 de 2013, procederá a ordenar el pago de los apodes de Seguridad Social en Salud hasta que la trabajadora finalice su licencia de maternidad"*

9. Que teniendo en cuenta la respuesta a mi derecho de petición el mismo ICBF, Indican que de manera excepcional el Artículo 1° del Careto 648 de 2017 el Cual modificó el Titulo 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, establece las condiciones para garantizar la protección de los servidores nombrados en provisionalidad dentro de los procesos de provisión de empleos de carrera, sólo en caso en que el número de elegibles sea Menor al de los empleos por proveer:

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 le administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo 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.

Teniendo en cuenta lo anterior me encuentro en la calidad de madre cabeza de familia, toda vez que como lo mencione anteriormente tengo una niña de seis años de edad, soy su único sustento afectivo y económico ya que su padre falleció hace cuatro años, con la salvedad de que me encuentro en estado de gestación.

10. Que la misión del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR es el ***“trabajar con calidad y transparencia por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas”*** por lo que con mi desvinculación y desmejoramiento de mis condiciones vitales el ICBF está vulnerando mis derechos fundamentales y el de mis hijos, estando en contravía con la misión de la institución.

PRETENSIONES

Solicito respetuosamente señor JUEZ de su Despacho:

1. Que sean TUTELADOS mis DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES A TRABAJO, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA, MADRE CABEZA DE HOGAR Y AL MÍNIMO VITAL, que me están siendo vulnerados por EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –al terminar mi nombramiento provisional en el cargo Defensora de Familia código 2125 gado 17.

2. En consecuencia, se ORDENE al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, realizar todas las acciones tendentes a brindarme un trato preferencial por mi condición como madre cabeza de hogar y madre gestante, garantizando mi permanencia en mi cargo o nombramiento en otro cargo de provisionalidad como es el caso de la señora DIANA CAROLINA CORREA MEZA, persona que gano mi puesto y que actualmente se encuentra en un cargo provisional el cual no salió a concurso. Así mismo de no ser posible este nombramiento se realice por parte del ICBF el pago de mis salarios y prestaciones, además de las indemnizaciones a que haya lugar.

MEDIDA CAUTELAR

Por cuanto con los hechos narrados se evidencia que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, vulnera mis DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES A TRABAJO, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA, MADRE CABEZA DE HOGAR Y AL MÍNIMO VITAL, pido a usted señor Juez que como medida previa, proteja mis derechos y ordene de forma inmediata al ICBF que no se realice la terminación de mi nombramiento provisional hasta que no se resuelva por usted esta litis.

FUNDAMENTO Y RAZONES DE DERECHO

Como primera medida, la Corte reitera que la acción de tutela sin perjuicio de su naturaleza residual es un mecanismo procedente para proteger los derechos de quienes han participado en concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera en las entidades estatales y han sido seleccionados_ en la medida en que las acciones ordinarias ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo no proveen un mecanismo efectivo, oportuno e idóneo para la protección de los derechos al trabajo, a la igualdad y al debido proceso.

Ha explicado la jurisprudencia constitucional en este sentido, en línea decisoria que se reiterará en su integridad en la presente sentencia:

5 1. La Corte Constitucional ha señalado de manera recurrente que la acción de tutela es un mecanismo protector de derechos fundamentales de naturaleza residual y subsidiaria, por lo cual solo puede operar para la protección inmediata de los mismos cuando no se cuenta con otro mecanismo judicial de protección, o cuando existiendo este, se debe acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sin embargo, la doctrina constitucional ha reiterado que al estar en juego la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y el debido proceso de quienes participaron en un concurso de méritos y fueron debidamente seleccionados, la Corte Constitucional asume competencia plena y directa, aun existiendo otro mecanismo de defensa judicial, al considerar que la tutela puede 'desplazar la respectiva instancia ordinaria para convertirse en la vía principal de trámite del asunto 4. en aquellos casos en que el mecanismo alterno no es lo suficientemente idóneo y eficaz para la protección de estos derechos 5. Considera la Corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que, para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular-6-7.

Sentencia T-894/11 "MATERNIDAD-Protección constitucional e internacional" *La Constitución Política reconoce a favor de la mujer embarazada una especial protección, al establecer 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" (art. 43), lo cual significa la creación y garantía de un amparo enfocado a preservar esa condición biológica singular, junto a la vida y demás derechos de quien está por nacer. La norma en mención tuvo génesis en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que consagra para la maternidad y la infancia cuidados y asistencias especiales (art. 25, núm. 2°), disposición posteriormente desarrollada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10, núm. 2º), al disponer para los Estados Partes el deber de "conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto", además de la concesión de licencia con remuneración, prestaciones y seguridad social adecuadas dentro de ese lapso. "DESPIDO POR EMBARAZO O LACTANCIA-Prohibición y mecanismos para asegurar eficacia legal"* *La protección de la mujer en embarazo implica una estabilidad laboral reforzada, que a su vez conlleva "la prohibición de ser despedida por razón del mismo", para erradicar el criterio discriminatorio que atente contra el artículo 13 superior y cualquier afectación a los derechos de quien está por nacer y de la familia. Las disposiciones enunciadas permiten distinguir que la legislación laboral colombiana elevó a la categoría de presunción de despido por motivo de embarazo o de lactancia, aquél que tiene lugar durante el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al momento del parto, cuando no media autorización del inspector de trabajo o del alcalde del respectivo municipio, ni se tienen en cuenta los procedimientos legalmente establecidos. "DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE*

MUJER EMBARAZADA-Requisitos para que proceda acción de tutela "Ocurrido el despido de una mujer embarazada que labore para un empleador privado o público, en las condiciones señaladas y sin el lleno de los requisitos contemplados, normalmente corresponde resolver el conflicto suscitado a la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha entendido que dicha situación podría provocar el desconocimiento expreso de los artículos 13, 43 y 53 de la carta política, la restricción de la libertad de optar por la maternidad y la exposición de la madre gestante a dificultades laborales, sociales y económicas, que desde todo punto de vista son reprochables e inaceptables. En ese sentido, esta Corte ha destacado que la conculcación del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo conlleva un riesgo contra la seguridad material y emocional de la madre y del que está por nacer, generando la procedencia del amparo tutelar como medio idóneo y eficaz para obtener su protección.

Sentencia T-024/11"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reiteración de jurisprudencia" La acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

Sentencia T-181/09 "PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL A MUJER EMBARAZADA-Reiteración de jurisprudencia" Independientemente de la clase de relación laboral que exista, para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada y de su hijo por nacer, está proscrita la posibilidad de despedir a cualquier mujer trabajadora por razón o por causa del embarazo. Para que dicho amparo proceda es necesario que se cumplan los presupuestos aquí expuestos, con el fin de determinar si la terminación laboral tiene una relación directa con el embarazo y saber si se configura un acto discriminatorio, que tenga como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro de la mujer afectada y las indemnizaciones expresadas.

Sentencia T 345/ 15, EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LA MADRE CABEZA DE FAMILIA, en los contratos de prestación de servicios; la procedencia excepcional de la acción tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de sujetos de especial protección y, definió que debe entenderse por madre cabeza de familia, conforme se indica a continuación: ara el Alto Tribunal Constitucional no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que: "(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar".

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Artículo 239. Prohibición de despido. ... Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Sobre la Obligatoriedad de utilización de listas de elegibles para la realización de nombramientos en provisionalidad o temporalidad.

En su derrotero normativo la Constitución Política incluye diversas normas que han de ser tenidas en cuenta dentro de la presente acción petitoria, habida cuenta que las mismas hacen mención clara y expresa a las garantías que el ordenamiento colombiano especifica ya no sólo en lo que respecta a los derechos fundamentales de los trabajadores nacionales, sino también a la hora de confeccionar la normativa que en la que debe enmarcarse las garantías que el estado ofrece a los Servidores Públicos y en la importancia de los concursos de mérito como procesos de selección en los que deben primar los principios de la función pública, los cuales son los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Así es como en su artículo 53, la Constitución Política especifica que:

... el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores..." El anterior precepto, aparte de especificar la necesidad de que el legislador dote al ordenamiento de un estatuto de los trabajadores, es claro al exigir que el mismo sea de corte garantista, permitiendo el mismo que su regulación cristalice en la consideración del Derecho al Trabajo como un Derecho Fundamental, del cual pueden emanar garantías como la de "... situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...", garantía que es aplicable a mi caso concreto y que, en mención a la próxima cita de la sentencia C-288 de 2014, me permite realizar las peticiones formuladas en el presente derecho de petición.

Junto al anterior precepto es importante añadir lo especificado por la Constitución de 1991 en su artículo 1251, ya que el mismo, aparte de especificar la obligatoriedad de que todo el empleo público sea ocupado por funcionarios de carrera, también es firme a la hora de reconocer que el medio de acceso al empleo público debe ser a través de previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijadas por la ley. Y es en este punto donde debo volver a hacer mención a lo definido por el Corte Constitucional en su sentencia C-288 de 2014, ya que la misma en su análisis de constitucionalidad de la Ley 909 de 2004 define con claridad cómo debe ser el proceso a seguir en el momento de realizar nombramientos de Servidores Públicos en cargos de temporalidad o provisionalidad, siendo

firme al mencionar la obligación de observar los nombres reflejados en las Listas de Elegibles.

Más concretamente, y ya adentrándome en el análisis de la Sentencia C-288 de 2014, la Corte Constitucional hace mención expresa al artículo 21 de la Ley 909 de 2004, en el cual el legislador especifica la obligatoriedad de acudir a las listas de elegibles para la provisión de cargos temporales o en provisionalidad en el caso de que éstas existan, ya que la utilización de las mismas cristaliza el respeto de los principios de la Función Pública.

Además, en su mención a la utilización de las listas de elegibles y la referencia a la Ley 909 de 2004 la citada sentencia afirma que según lo dispuesto en el literal e) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la entidad encargada de conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles y de remitir a las entidades las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa es la Comisión Nacional del Servicio Civil. Si bien los empleos temporales no son de carrera administrativa, las listas que deben utilizarse para la provisión de estos empleos son las de la carrera administrativa, por lo cual las mismas deberán solicitarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil... " lo cual vuelve a incidir en la necesidad de acudir a las listas de elegibles para cubrir cargos en provisionalidad o temporalidad cuando haya alguna lista vigente para dicho empleo público.

Señor JUEZ CONSTITUCIONAL EN SEDE DE TUTELA de este modo queda demostrado la procedencia, y la necesidad de que sean TUTELADOS. Los DERECHOS CONSTITUCIONALES Y FUNDAMENTALES que están siendo vulnerado por la conducta arbitraria en la que incurre la parte demandada ruego que se asuma posición garante en vista de que se están afectando mis derechos.

PROCEDENCIA

Es procedente señor Juez la acción Constitucional de Tutela en este caso concreto dada la existencia de los Artículos 5. 7, y 42 del Decreto 2591 de 1991, el cual estipula que es procedente dicha acción.

PRUEBAS

Solicito señor Juez que se tengan como pruebas, fuera de las que usted considere pertinentes y conducentes practicar de oficio las siguientes:

Fotocopia de mi cédula de ciudadanía.

Copia del Acta de posesión No. 028 del nueve (09) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) donde se me nombra en cargo Código 2125. Grado 17.

Copia donde pongo en conocimiento de la Directora Regional que me encuentro en estado de embarazo con fecha 16 de mayo de 2018.

Copia ecografía obstétrica Transvaginal del 01 de junio de 2018
Captura de pantalla donde la CNSC acredita que me encuentro aún en concurso dentro de la convocatoria 433 de 2016 en la OPEP 34266.
Copia de la lista de elegibles correspondiente a la OPEP 34266 dentro de la convocatoria 34266.
Copia de la resolución No. 10965 en la cual se termina mi nombramiento provisional
Copia registro civil de nacimiento de mi hija VALERIA RODRIGUEZ VALENCIA
Copia registro civil de defunción del padre de mi hija el señor JOSE MARIO RODRIGUEZ BUSTOS.
Copia derecho de petición enviado a la oficina de gestión humana ICBF
Copia respuesta derecho de petición
Declaración extra juicio madre cabeza de hogar

JURAMENTO

Manifiesto señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción Constitucional de Tutela por los mismos hechos y Derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

NOTIFICACIONES

ACCIONANTE: Carrera 18 No. 27-25 Piso 2 Manizales, Caldas, y o en la dirección carrera 36 a No 10c76 Barrio Nogales y en mi teléfono: 3113310169.

ACCIONADO: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR —SEDE DE LA DIRECCION GENERAL, Avenida carrera 68 No 64 C —75, PBX 4377630

Cordialmente,


Carolina Valencia Cardona
CAROLINA VALENCIA CARDONA
30.237.206 de Manizales -Caldas.

11 septiembre/18.


REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CECULA DE CREDITO VALENQUIA
No de ID: 30237706
VALENCIA CARDONA
CAROLINA
CHROIS DE VALENQUIA



27-NOV-1983
MANIZALES (CALDAS)
BLANCA DE NACIMIENTO
1.41 O+ F
EN SU... G. A. ... SEXO
12050-2001 MANIZALES
FRONTE Y ESPALDA DE LA IDENTIFICACION



INICI: 01-170-0



P-000010A 75 10001-5-020220202 20020 114 01050 09240 01 22360844

ACTA DE POSESIÓN No. 028

En la ciudad de Manizales, a los nueve (09) días del mes de Septiembre del año 2016,
se presentó al Despacho del (la) Señor(a)

DIRECTOR(A) REGIONAL CALDAS
DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
"CECILIA DE LA FUENTE DE LERAS"

La Servidora Pública CAROLINA VALENCIA CARDONA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.237.206, con el objeto de tomar posesión del Cargo de DEFENSOR DE FAMILIA CODIGO 2125 GRADO 17, asignada a la Planta Global de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - Regional Caldas, ubicada en el Centro Zonal Manizales Dos, encargada mediante Resolución No. 9002 del 06 de Septiembre de 2016, con una asignación básica mensual de CUATRO MILLONES DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTICUATRO PESOS MCTE (\$4.019.424).

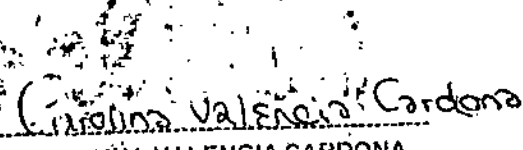
La fecha de efectividad de la presente posesión es el nueve (09) del mes de septiembre de dos mil dieciséis (2.016)

CONFORME AL ARTÍCULO 122 DE LA C.P., LA DRA. CAROLINA VALENCIA CARDONA, JURÓ CUMPLIR Y DEFENDER LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y DESEMPEÑAR LOS DEBERES QUE EL CITADO CARGO LE IMPONE.

ASÍ MISMO, LA DRA. CAROLINA VALENCIA CARDONA, MANIFESTÓ NO ESTAR INCURSA EN CAUSAL ALGUNA DE INHABILIDAD GENERAL O ESPECIAL DE INCOMPATIBILIDAD O PROHIBICIÓN DE LAS ESTABLECIDAS POR LOS DECRETOS 2400 DE 1968, 1083 DE 2015, LEY 4ª DE 1992, LEY 734 DE 2002 Y DEMÁS DISPOSICIONES VIGENTES PARA EL DESEMPEÑO DE EMPLEO PÚBLICO.

Para constancia se firma la presente Acta por quienes intervinieron en la diligencia


LUZ VENNY RENDÓN TOBÓN
Directora ICBF Regional Caldas


CAROLINA VALENCIA CARDONA
Posesionado(a)

Observación: El Nombramiento Provisional en un cargo de Carrera Administrativa DEFENSOR DE FAMILIA CODIGO 2125 GRADO 17, es una Vacancia Definitiva.

Manizales Dieciséis (16) de Mayo del dos mil dieciocho (2018)

Doctora:
CONSTANZA VICTORIA RENDON VALENCIA
Directora Regional ICBF

Cordial saludo

Por medio de la presente, me permito poner en su conocimiento que me encuentro en estado de gestación. Tal como se señala en el informe médico adjunto.

agradezco la atención prestada

Atentamente

Carolina Valencia Cardona
Carolina Valencia Cardona
Cc 30237206

Abel
Mayo 16 / 2018.



clínica
versalles

IMAGENOLOGIA

Manizales, 11 DE JUNIO DE 2018

PACIENTE: CAROLINA VALENCIA

CC: 30237206

SALUD TOTAL AMBULATORIO 881432

ECOGRAFIA OBSTETRICA TRANSVAGINAL

Indicación: Determinar edad gestacional y Viabilidad Embrionaria

Se observa saco gestacional intrauterino de 35 mm con adecuada reacción desidual, en su interior se observa saco vitelino de aspecto normal de 6 mm, y adyacente a este, imagen de embrión único de 20 mm con embriocardia 170 lpm.

Observaciones: hay Hematoma subcorial de aproximadamente e 20% del saco

CONCLUSION:

--EMBARAZO UNICO DE 18 SEMANAS 4 DIAS POR BIOMETRIA EMBRIONARIA

- HEMATOMA SUBCORIAL DEL 20% DEL SACO

--FECHA ESTIMADA DE PARTO: 7 DE ENERO DE 2019

Diana Michely Alvarez Muriel
Ginecologa y Obstetra
RM. 214



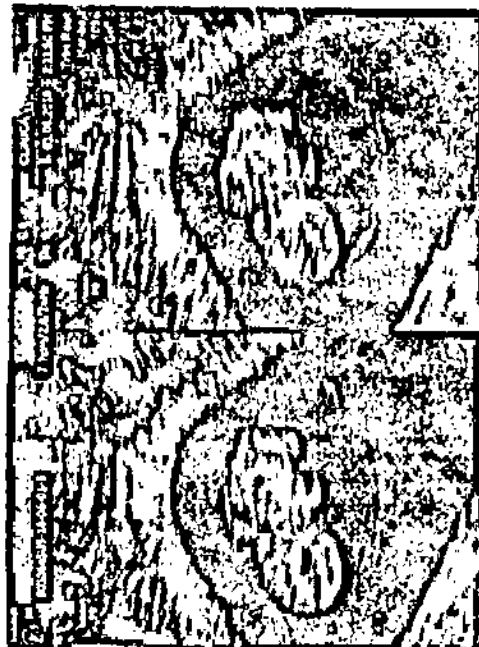
ID: 50105-SUS-18-06-01-5

Fecha examen: 01/06/2018 2:12:41 PM




ID 501054SUS-18-06 01-5

Fecha exantem 01.06.2018 2.12:41 PM




50
Acceder a la aplicación



Comisión Nacional del Servicio Civil

- [Inicio](#)
- [Historia](#)
- [Estadísticas](#)
- [Sistema Integrado de Gestión](#)
- [Noticias](#)
- [Contacto](#)



Comisión Nacional del Servicio Civil

Resultados y Recomendaciones a Puntajes

Prueba	Último actualizado	Votos	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados
Prueba de conocimiento de programación	2018-07-25	88.82	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados
Publicación de resultados de competencias específicas para profesiones de áreas o procesos relacionados	2018-07-25	92.21	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados
Resultados pruebas escritas y ranking con baremo específico para el proceso de selección	2018-07-24	78.16	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados
Ranking de postulantes aprobados por las pruebas	2018-07-22	81.61	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados
VALORACIÓN DE SATISFACCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	2018-07-12	88.88	Consultar Recomendaciones y Recomendadas	Consultar Datos Actualizados

1 - 5 de 5 resultados


Otras Recomendaciones

Fecha de Registro

Estado

Acción

Ver lista de salidas con link a sus resultados
 0 - 3 de 0 resultados



Carolina

- Inicio
- Perfil
- Exámenes
- Resultados
- Historial
- Configuración
- Centro de Ayuda
- Salir

Comisión Nacional de Servicio Civil
CNSC

Ítem	Puntaje a evaluar	Puntaje obtenido	Porcentaje
Prueba psicométrica de aptitud	100.00	65.00	65
Publicación de resultados de competencia descriptiva para profesionales de áreas o funciones equivalentes	10.00	6.20	62
Resolución pruebas técnicas y operativas para el área de Asesoría y Asesoramiento	75.00	75.00	100
Sección de documentos aportados por los aspirantes	0.00	0.00	0
VALORACIÓN DE ANTECEDENTES EMPLEO HISTÓRICOS	10.00	0.00	0
1 - 5 de 5 resultados			66.33

CONTINUA EN CONCURSO

El resultado total correspondiente a la suma de todos los calificaciones ponderadas, a su resultado se expresará en dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avance el proceso de evaluación.

Estado de puntajes de aspirantes al equipo que continúan en concurso

Aspirante	Puntaje
21726795	75.43
29145153	74.12
30942197	74.42



RESOLUCIÓN No. CNSC - 20182230072585 DEL 17-07-2018

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer dieciséis (16) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34266, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 11 y en el numeral 4° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 760 de 2005, el artículo 57 del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, y

CONSIDERANDO

De conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y tanto el ingreso como 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.

Por su parte, el artículo 130 Constitucional creó la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como un organismo autónomo de carácter permanente de nivel Nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cuyas funciones son administrar y vigilar los sistemas de carrera administrativa, excepto los especiales de origen Constitucional.

Según lo señalado en el literal c) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, tiene como función, entre otras, la de adelantar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos que establezcan la Ley y el reglamento.

En observancia de las citadas normas la CNSC, mediante el Acuerdo No. 20161000001376 del 5 de septiembre de 2016, convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF.

En virtud de lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 57¹ del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, en concordancia con lo previsto en el numeral 4° del artículo 31² de la Ley 909 de 2004, una vez se adelanten todas las etapas del proceso de selección y se publiquen los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas durante el Concurso Abierto de Méritos, la Comisión Nacional del Servicio Civil procederá a conformar la lista de elegibles, en estricto orden de mérito, con los concursantes que aprobaron la prueba eliminatoria y con los resultados en firme de cada una de las pruebas del proceso de selección.

¹ "ARTÍCULO 57. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. La Universidad o Institución de Educación Superior que le CNSC contrate para el efecto, considerará los resultados publicados debidamente ponderados por el valor de cada prueba dentro del total del Concurso Abierto de Méritos y la CNSC conformará la lista de elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos objeto de la presente Convocatoria, con base en la información que le ha sido suministrada, y en estricto orden de mérito."

² "Artículo 31. (...) 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso."

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer dieciséis (16) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34286, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

En mérito de lo expuesto, y teniendo en cuenta que mediante Acuerdo No. 555 del 10 de septiembre de 2015, se dispuso que es función de los despachos de los comisionados preferir los actos administrativos mediante los cuales se conforman y adoptan las listas de elegibles, para garantizar la correcta aplicación del mérito, durante los procesos de selección; de conformidad con los asuntos y competencias asignadas por la Sala a cada Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Conformar la lista de elegibles para proveer dieciséis (16) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34286, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, ofertado en el marco de la Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF, reglamentada por el Acuerdo No. 20161000001376 del 5 de septiembre de 2016, así:

2	CC	19318940	RODRIGO CORREA ARIAS	74,72
4	CC	30391257	LUCILA ESPERANZA MENDIETA SANCHEZ	74,19
6	CC	25055641	MARTHA LICENIA CRUZ DIAZ	73,92
8	CC	30282337	GLORIA PATRICIA CASTELLANOS ACERO	73,17
10	CC	16838536	HOLMAN ALBERTO PEREZ DUQUE	72,67
12	CC	105311628	DIANA CAROLINA CORREA MEZA	71,88
14	CC	30396789	PAULA ANDREA VALLEJO MANRIQUE	71,69
16	CC	75099804	CARLOS FERNANDO ALZATE SALAZAR	71,32
18	CC	30237819	CAROLINA TORO OSORIO	71,23
20	CC	24348085	ANA MILENA MONTEALEGRE RODRIGUEZ	70,86
22	CC	30298233	ANGELA MARIA ARBELAEZ GARCIA	70,11
24	CC	1053784578	FERNANDO ARCILA CASTELLANOS	69,82
26	CC	38288025	SHIRLEY CASTANEDA SALAMANCA	69,46
27	CC	30395428	LINA MARCELA OSORIO OSORIO	69,13
29	CC	1053789422	VALENTINA CARDONA BUITRAGO	69,00
31	CC	1113307414	NATALIA PELAEZ ZAPATA	68,89
33	CC	1054987156	DIANA LORENA RODRIGUEZ AGUIRRE	68,49

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer dieciséis (16) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34266, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

34	CC	1051692702	DAISSY MERINE MEZA ESPINOSA	68,25
35	CC	51791382	MELVA HENAO HERNANDEZ	68,08
36	CC	1053765847	LUCIANA PATRICIA CUELLO HERAZO	68,03
37	CC	1053809331	DENNIS LUCIA ARIAS LEÓN	67,69
38	CC	24628816	ADRIANA MARIA GARCIA GARCIA	67,62
39	CC	1056300230	SIBIANA MARIA SERNA GONZALEZ	67,03
40	CC	30283284	YOLANDA GARCIA GÓMEZ	66,49
41	CC	18110879	ELKIN JAIRO TORO OSPINA	66,41
42	CC	30237206	CAROLINA VALENCIA CARDONA	66,38
43	CC	1053769413	DIANA PATRICIA MORALES BOTERO	66,28
44	CC	4414296	FABIO NARANJO CARDONA	65,35
45	CC	1053760786	MÓNICA GÓMEZ GÓMEZ	65,02
46	CC	22517164	KAREN GÓMEZ RUIZ	64,84
47	CC	1053767659	OLGA MARCELA PEÑA CUERVO	64,59
48	CC	1053768358	CAMILO ANTONIO DUQUE VALENCIA	59,87
49	CC	30233314	JOHANA YEPES YEPES	55,73
50	CC	41937685	SABER CRISTINA MORENO RIVERA	53,78
51	CC	1053768409	JUAN SEBASTIÁN GIRALDO FRANCO	53,47

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la Comisión de Personal de la entidad u organismo interesado en el proceso de selección o concurso, podrá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la exclusión de la lista de elegibles de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la Convocatoria.
- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.
- No superó las pruebas del concurso.
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.

ARTÍCULO TERCERO.- Los aspirantes que sean nombrados con base en la lista de elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria No. 433 de 2016 ICBF, y demostrarlos al momento de tomar posesión. Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2.5.7.4 y 2.2.5.7.6 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde a la entidad nominadora, antes de efectuar nombramiento o dar posesión, verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades de las personas designadas para el desempeño de los empleos.

ARTÍCULO CUARTO.- Una vez agotadas las listas de elegibles para cada ubicación geográfica de un mismo empleo, se consolidará la lista general que será usada en estricto orden de mérito para proveer las vacantes que no se puedan cubrir con la lista territorial, previa realización de una audiencia de escogencia de plaza de conformidad con el procedimiento establecido en la Resolución 3265 de 2010. Así mismo dichas listas serán utilizadas para proveer las nuevas vacantes que surjan durante su vigencia en los mismos empleos convocados.

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer dieciséis (16) vacantes del empleo identificado con el Código OPEC No. 34266, denominado Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

ARTÍCULO QUINTO.- La Lista de Elegibles conformada a través del presente Acto Administrativo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha de su firmeza, conforme a lo establecido en el artículo 64 del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, en concordancia con el numeral 4° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO SEXTO.- La presente Resolución deberá ser publicada a través de las páginas Web del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Entidad a la cual pertenece el empleo para el que se conforma la lista, y de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- La presente Resolución rige a partir de su firmeza y contra la misma no proceda ningún recurso, sin perjuicio de la solicitud facultativa y exclusiva de que trata el artículo segundo del presente Acto Administrativo.

Dada en Bogotá D.C.,

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ ARIEL SEPULVEDA MARTÍNEZ
Comisionado

Aprobó: Johanna Patricia Sanitez Pérez- Asesora Jurídica
Revisó: Ana Dolores Correa - Gerente de Convocatoria 433 de 2016 ICBF
Proyectó: Sandra Milena Pineda Largo - Grupo de Convocatoria 433 de 2016 ICBF

RESOLUCIÓN No 10965

17 AGO. 2018

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

**LA SECRETARIA GENERAL
 DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
 CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades legales y de la delegación conferida mediante la Resolución No. 8777 de 13 de julio de 2018 y

CONSIDERANDO:

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo No. 20161000001376 del 5 de septiembre de 2016, convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - "Cecilia De la Fuente de Lleras" - ICBF, Convocatoria No. 433 de 2016.

Que agotadas las etapas del citado proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió la Resolución No. 20182230072585 del 17 de julio de 2018, por medio de la cual conformó lista de elegibles para proveer el(los) empleo(s) de Defensor de Familia Código 2125 Grado 17 de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar objeto de la presente resolución.

Que la citada Resolución quedó en firme el día 31 de julio de 2018, de acuerdo con la comunicación Radicada bajo el número 2018223041233 del día 01 de agosto de 2018 por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Que a partir de la fecha de comunicación por parte de la CNSC de la firmeza de la lista de elegibles, le corresponde al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en un término no superior a diez (10) días hábiles, efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015.

Que conforme a la Resolución No. 7352 del 20 de junio de 2018, se realizó audiencia pública de escogencia el día 10 de agosto de 2018, en la Regional Caldas, para proveer 16 vacantes dentro de la misma ubicación geográfica municipal, y distinta dependencia a los ciudadanos que ocuparon en estricto orden de méritos los 16 primeros lugares en la Resolución de la CNSC No. 20182230072585 del 17 de julio de 2018, arrojando el siguiente resultado:

POSICIÓN DE ELEGIBLE	ELEGIBLE	UBICACIÓN SELECCIONADA
1	DIANA MARCELA HOYOS CUERVO	GRUPO DE ASISTENCIA TÉCNICA
2	RODRIGO CORREA ARIAS	C.Z MANIZALES 2
3	TANIA MARCELA CRUZ RESTREPO	C.Z MANIZALES 2

4013

RESOLUCIÓN No 10965

17 AGO. 2018

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

POSICIÓN DEL ELEGIBLE	ELEGIBLE	ASIGNACIÓN SELECCIONADA
4	LUCILA ESPERANZA MENDIETA SÁNCHEZ	C.Z MANIZALES 2
5	CARLOS ALBERTO AMAYA BAYONA	C.Z MANIZALES 2
6	MARTHA LICENIA CRUZ DÍAZ	C.Z MANIZALES 2
7	ALBA LUCY CORREA JARAMILLO	C.Z MANIZALES 2
8	GLORIA PATRICIA CASTELLANOS ACERO	C.Z MANIZALES 2
9	BETTY ALEXANDRA ZAPATA GIRÓN	C.Z MANIZALES 2
10	HOLMAN ALBERTO PEREZ DUQUE	C.Z MANIZALES 2
11	VIVIANA ANDREA GARCÍA CONTRERAS	C.Z MANIZALES 2
12	DIANA CAROLINA CORREA MEZA	C.Z MANIZALES 2
13	PAULA MARIANA OCAMPO MAYA	C.Z MANIZALES 2
14	PAULA ANDREA VALLEJO MANRIQUE	C.Z MANIZALES 2
15	GERMAN AMADOR CUESTAS	C.Z MANIZALES 2
16	CARLOS FERNANDO ALZATE SALAZAR	C.Z MANIZALES 2

Que de acuerdo al resultado de escogencia se procede a realizar el presente acto administrativo.

Que mediante la expedición del presente acto administrativo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar da cumplimiento a la lista de elegibles conformada en la resolución antes mencionada en estricto orden de mérito, mediante el nombramiento en período de prueba.

Que a la fecha el citado empleo se encuentra actualmente provisto mediante nombramiento provisional, como bien se establece en la parte resolutoria del presente acto administrativo.

Que el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015, dispone que "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".

Que la jurisprudencia constitucional ha indicado que:

"(...) que los actos en que se decide la desvinculación de los servidores en provisionalidad deben contener las razones del servicio por las cuales se separa del cargo al funcionario. ... Por eso, los motivos de interés público que fundamentan la desvinculación deben ser explicitados para garantizar el derecho al debido proceso de la persona desvinculada. Así, la discrecionalidad del nominador solo puede atender a razones de interés general atinentes al servicio prestado por el funcionario habida cuenta de sus responsabilidades en la entidad, dentro de las cuales la Corte ha mencionado las razones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto. Por supuesto, la

RESOLUCIÓN No 10965 17 AGO. 2018

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en periodo de prueba y se dictan otras disposiciones

razón principal consiste en que el cargo va a ser ocupado por un funcionario que ha participado en un concurso de méritos y ocupado un lugar en dicho concurso que lo hace merecedor del cargo. Sent. C- 279-07 M.P: Manuel José Cepeda Espinoza. (Subrayado fuera de texto).

Que conforme a lo señalado, como consecuencia del nombramiento en periodo de prueba a quien obtuvo éste legítimo derecho, deben darse por terminado el nombramiento provisional.

Que la servidora pública CAROLINA VALENCIA CARDONA se encuentra en estado de embarazo, de acuerdo a certificado expedido por Clínica Versailles, con fecha probable de parto 07 de enero de 2019.

Que la Corte Constitucional en Sentencia SU- 070 de 2013, señaló el alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en la desvinculación de servidores en provisionalidad así:

7. "Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) 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 surtirse 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; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia."

Que la Corte Constitucional en la precitada sentencia reitera: "que deberá entenderse que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en estas consideraciones, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto."

Que en concepto 66961 de 2014, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública señaló que:

" En este mismo acto administrativo y con el objeto de dar cumplimiento a lo señalado en la Sentencia SU-070 de 2013, se debe indicar con fundamento en la misma, que a partir de que surta efectos la terminación del nombramiento de la empleada vinculada con carácter provisional, la entidad deberá realizar la provisión de las sumas de dinero de las prestaciones que garanticen la licencia de maternidad y realizar mes a mes el



RESOLUCIÓN No

10965

17 AGO. 2018

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

"pago de la afiliación al sistema de seguridad social en salud hasta el momento en que termine el disfrute de la licencia de maternidad."

Que la señora Diana Carolina Correa Meza, ocupa el puesto 12 en la lista de elegibles de acuerdo a la Resolución No. 20182230072585 del 17 de julio de 2018 expedida por la CNSC, para proveer dieciséis (16) vacante del empleo OPEC 34266, denominado Defensor de Familia Código 2125 Grado17, la cual fue reportada en la última fase para provisión en periodo de prueba, por lo cual se atendió lo dispuesto en la Sentencia SU-070 de 2013.

Que para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia SU-070 de 2013, es preciso ordenar el pago de los aportes de seguridad social en salud y pensión de la servidora CAROLINA VALENCIA CARDONA, mientras se encuentra en estado de embarazo y hasta que finalice la licencia por maternidad.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Nombrar en período de prueba, en el cargo de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar identificado con el código OPEC 34266, ubicado en el municipio de Manizales de la Regional CALDAS, a:

CECULA	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	SÍMBOLO PERIF	DEPENDENCIA	ASIGNACION BASICA MENSUAL
1.053.811.826	DIANA CAROLINA CORREA MEZA	DEFENSOR DE FAMILIA 2125-17 (133)	DERECHO	C.Z MANIZALES 2	\$4.509.135

PARÁGRAFO PRIMERO: El periodo de prueba de que trata el presente artículo tendrá una duración de seis (6) meses contados a partir de la fecha de posesión, al final de los cuales será evaluado el desempeño laboral en los términos dispuestos en el Acuerdo 565 de 2016. De ser satisfactoria la calificación se procederá a solicitar ante la CNSC ser inscrito o actualizado en el Registro Público de Carrera Administrativa, o de lo contrario, el nombramiento será declarado insubsistente mediante Resolución motivada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El designado en periodo de prueba, tendrá diez (10) días hábiles para manifestar si acepta el cargo y diez (10) días hábiles siguientes para tomar posesión, de conformidad con los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015, adicionado y modificado por el Decreto 648 de 2017.

PARÁGRAFO TERCERO: Durante la vigencia del periodo de prueba, al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de

10965 17 AGO. 2018

RESOLUCIÓN No

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en periodo de prueba y se dictan otras disposiciones

funciones distintas a las indicadas en la Convocatoria 433 de 2016 que sirvió de base para su nombramiento, en virtud del artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO SEGUNDO: Terminar el siguiente nombramiento provisional:

TIPO	CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REGIONAL Y DEPENDENCIA
NOMB. PROV.	30.237.206	VALENCIA CARDONA CAROLINA	DEFENSOR DE FAMILIA 2125-17 (15371)	CALDAS-C.Z MANIZALES 2

PARÁGRAFO PRIMERO: La fecha de efectividad de la terminación del nombramiento provisional, ordenada en el artículo segundo, será a partir de la fecha de efectividad de la posesión de la persona nombrada en periodo de prueba en el artículo primero de la presente resolución.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Atendiendo la condición del estado de embarazo de la servidora pública CAROLINA VALENCIA CARDONA, se ordena realizar el pago de los aportes a seguridad social en salud y pensión, mientras se encuentra en estado de embarazo y hasta que finalice la licencia por maternidad.

PARÁGRAFO TERCERO: En todo caso la señora CAROLINA VALENCIA CARDONA, deberá presentar la licencia por maternidad, una vez esta sea expedida por la entidad competente con el fin de determinar la fecha en que se deben atender los respectivos pagos en Salud y Pensión.

ARTÍCULO TERCERO: Terminar el siguiente nombramiento en provisionalidad en virtud del nombramiento en periodo de prueba efectuado en el artículo primero, y en consonancia con el artículo 128 de la Constitución Política.

CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REGIONAL Y DEPENDENCIA
1.053.811.626	DIANA CAROLINA CORREA MEZA	DEFENSOR DE FAMILIA 2125-17. (11799)	CALDAS-C.Z MANIZALES 2

PARÁGRAFO: La fecha de efectividad de la terminación de nombramiento provisional, ordenada en el artículo tercero, será a partir de la fecha de efectividad de la posesión de la persona nombrada en periodo de prueba en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO: La posesión en periodo de prueba deberá realizarse ante el Director Regional, quien deberá comprobar previamente el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo según lo ofertado en la Convocatoria 433 de 2016 y conforme a lo dispuesto en el



RESOLUCIÓN No 10965

Por medio de la cual se termina un nombramiento provisional; se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

Manual de Funciones y Competencias Laborales contenido en la Resolución No. 4500 de 2016 y sus modificatorias, así como exigir el cumplimiento de los requisitos para posesión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Todo servidor público antes de posesionarse deberá diligenciar en el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público - SIGEP su Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.1.9, adicionado y modificado por el Decreto 648 de 2017 así:

(...) **Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida.** Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto. La anterior información sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor. Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP.(...)

PARÁGRAFO SEGUNDO: De no cumplirse con los requisitos conforme a lo señalado en el presente artículo, el Director Regional se abstendrá de dar posesión y de inmediato deberá informar por escrito a la Dirección de Gestión Humana para proceder a la revocatoria correspondiente, señalando el(los) requisito(s) no cumplido(s).

ARTÍCULO QUINTO: Ordenar a la Regional Caldas realizar el trámite correspondiente de la generación de la planilla de seguridad social en salud y pensión, a la señora CAROLINA VALENCIA CARDONA, mientras se encuentra en estado de embarazo y hasta que finalice la licencia por maternidad, con el propósito de dar cumplimiento a la línea jurisprudencial existente.

ARTÍCULO SEXTO: Ordenar a la Dirección de Gestión Humana realizar el trámite correspondiente para garantizar el pago de la respectiva planilla de seguridad social en salud y pensión a la señora CAROLINA VALENCIA CARDONA, mientras se encuentra en estado de embarazo y hasta que finalice la licencia por maternidad.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D.C., a los
MARTHA YOLANDA CIRO FLOREZ
Secretaria General

11.7 AGO. 2018

VoBo: Carlos Enrique Garzón - DGH
Aprobó: Alejandra Mogollón - SG
Revisó: Vanessa López Aristizábal - DGH
Elaboró: Merida Leticia Cuervo DGH



JORGE MANRIQUE ANDRADE
 NOTARIA SEGUNDA DEL CIRCULO DE MANIZALES
 NIT: 79.328.158
 CALLE 22 NUMERO 23-33
 TELÉFONOS: 8821826

NIP ó NUIP 1054878260

CERTIFICADO DE REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO

Indicativo Serial 52513279
 TOMO FOLIO

Datos de la oficina de registro - Clase de oficina						
Registraduna <input type="checkbox"/>	Notaria <input checked="" type="checkbox"/>	Número 2	Consulado <input type="checkbox"/>	Corregimiento <input type="checkbox"/>	Inspeccion de Policia <input type="checkbox"/>	Código 20002
Pais - Departamento - Municipio - Corregimiento - Inspeccion de Policia						
COLOMBIA - CALDAS - MANIZALES						

Datos del Inscrito			
Primer Apellido		Segundo Apellido	
RODRIGUEZ		VALENCIA	
Nombres(s)			
VALERIA			
Fecha de Nacimiento	Dia Mes Año	Sexo	Grupo Sanguineo
	12/01/2012	FEMENINO	O
Factor RH			
+			
Lugar de Nacimiento (Pais - Departamento - Municipio - Corregimiento y/o Inspección)			
COLOMBIA - CALDAS - MANIZALES			

Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos	Certificado de nacido vivo
CERTIFICADO NACIDO VIVO	10849709-2

Datos de la madre	
Apellidos y nombres completos	
VALENCIA CARDONA CAROLINA	
Documento de identificación clase y número	Nacionalidad
CC NRO. 30237206 DE MANIZALES	COLOMBIANA

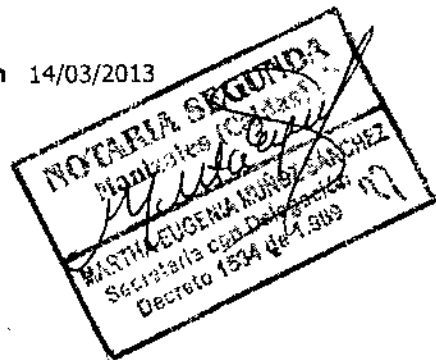
Datos del padre	
Apellidos y nombres completos	
RODRIGUEZ BUSTOS JOSE MARIO	
Documento de identificación clase y número	Nacionalidad
CC NRO. 1298528 DE LA DORADA	COLOMBIANA

Datos del declarante	
Apellidos y nombres completos	
RODRIGUEZ BUSTOS JOSE MARIO	
Documento de identificación clase y número	
CC NRO 1298528 DE LA DORADA	

Fecha de inscripción	Nombre y firma
Dia Mes Año 09/04/2012	JORGE MANRIQUE ANDRADE

VALIDO PARA DEMOSTRAR PARENTESCO

Fecha de Expedición 14/03/2013





3

ORGANIZACION ELECTORAL REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

REGISTRO CIVIL DE DEFUNCIÓN

Indicativo Serial 06151454

Datos de la oficina de registro							
Clase de oficina:	Registraduría	<input checked="" type="checkbox"/> Notaría	<input type="checkbox"/> Constado	<input type="checkbox"/> Corregimiento	<input type="checkbox"/> Insp. de Policía	Código	E I T
País - Departamento - Municipio - Corregimiento o Inspección de Policía							
REGISTRADURIA DE MANIZALES - COLOMBIA - CALDAS - MANIZALES							

Datos del inscrito	
Apellidos y nombres completos	
RODRIGUEZ BUSTOS JOSE MARIO	
Documento de identificación (Clase y número)	Sexo (en Letras)
CC 1.298.528	MASCULINO

Datos de la defunción		
Lugar de la Defunción: País - Departamento - Municipio - Corregimiento o Inspección de Policía		
COLOMBIA CALDAS MANIZALES		
Fecha de la defunción		Hora
Año	Mes	Día
2014	AGO	03
Presunción de muerte		Número de certificado de defunción
Lugar de que profiere la sentencia		Fecha de la sentencia
Año		Mes
Documento presentado		Nombre y cargo del funcionario
Autorización judicial <input checked="" type="checkbox"/>	Certificado Médico <input type="checkbox"/>	FISCALIA 14 SECC. MANIZALES

Datos del denunciante	
Apellidos y nombres completos	
GOMEZ GONZALEZ JULY VANESSA	
Documentos de identificación (Clase y número)	
SIN INFORMACION	

Primer testigo	
Apellidos y nombres completos	
Documentos de identificación (Clase y número)	

Segundo testigo	
Apellidos y nombres completos	
Documentos de identificación (Clase y número)	
Firma	

Fecha de inscripción		Nombre y firma del funcionario que autoriza	
Año	Mes	Día	
2014	AGO	21	GERMAN OVIDIO MORENO TOBON

ESPACIO PARA NOTAS	
21.AGO.2014 - TIPO DE DOCUMENTO ANTECEDENTE - ORDEN JUDICIAL	

RECIBIDA
CORRESPONDENCIA
18 SEP 2014
Oficina Manizales

ORIGINAL PARA LA OFICINA DE REGISTRO

Señores

Director Oficina de Gestión Humana
ICBF
Avenida Carrera 68 # 64C-75
Bogotá, Distrito Capital

Directora Regional Caldas
ICBF
Carrera 23 #39-60
Manizales, Caldas

REFERENCIA: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

ASUNTO: SOLICITUD DE CONTINUACIÓN VINCULACIÓN DE SERVIDORA PÚBLICA.

PETICIONARIO: CAROLINA VALENCIA CARDONA

CAROLINA VALENCIA CARDONA, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía número 30.237.206 de Manizales (Caldas), domiciliada en el municipio de Manizales (Caldas), actuando en mi nombre y representación y en ejercicio del **DERECHO DE PETICIÓN** consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y las normas concordantes de la ley 1755 de 2015, respetuosamente presento la siguiente:

1. SOLICITUDES.

PRIMERO: Que no se me desvincule laboralmente y que se me protejan mis derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y “a la vida del que está por nacer”.

SEGUNDO: Que en caso de no poder ser nombrada en carrera administrativa tras ser ocupadas las 16 plazas que fueron ofertadas en la Convocatoria 433 de 2016 por las personas que se encuentren por delante mía en la lista de elegibles, sea tenida en cuenta para ocupar alguno de los cargos que se encuentran en temporalidad o en provisionalidad dentro del citado Centro Zonal, en virtud de lo expuesto por la Corte Constitucional en su sentencia C-288 de 2014.

2. FUNDAMENTOS FÁCTICOS.

Lo anterior en fundamento de los siguientes fundamentos fácticos:

PRIMERO: Mediante Acta de Posesión No. 028 del nueve (09) de Septiembre de dos mil dieciséis (2016) fui nombrada con carácter provisional en el empleo profesional código 2125 grado 17 de la planta global del Icbf asignada a la Regional Caldas con una asignación mensual de (\$ 4.019.424).

SEGUNDO: En el año dos mil dieciséis (2016) me inscribí en la convocatoria 433 del 2016 dentro de la OPEP 34266, realizando debidamente todas las pruebas de conocimiento y aptitudes incluidas dentro de la citada convocatoria.

CUARTO: En la actualidad, habida cuenta que superé todas las pruebas y valoraciones realizadas, en la página web del SIMO, dependiente de la CNSC, se me certifica como que aún me encuentro en concurso.

QUINTO: El día veintitrés (23) de julio de dos mil dieciocho (2018) fueron publicadas las listas de elegibles correspondientes a las convocatorias para el cargo de Defensor de Familia, incluida la de la OPEP 34266, quedando yo dentro de la misma en el puesto número 43.

SEXTO: En la actualidad se desempeñan en el Centro Zonal Manizales Dos de la Regional Caldas más de 16 funcionarios con cargos en provisionalidad o temporalidad, lo cual aumenta el número de vacantes a cubrir a través del concurso de mérito especificado en la convocatoria 433 de 2016.

SÉPTIMO: De igual modo hay cargos de Defensor de Familia que han quedado vacantes mientras se desarrollaba el proceso del concurso de mérito al que pertenece la convocatoria, lo cual aumenta en varias más las vacantes a proveer por el citado concurso.

OCTAVO: Mi desempeño como Defensora de Familia ha sido ejemplar, tal y como se prueba en las valoraciones o calificaciones realizadas por mis superiores en el transcurso de mi ejercicio profesional en el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, donde me encuentro en la actualidad.

NOVENO: En la fecha me encuentro en estado de embarazo, cuento actualmente con diecinueve (19) semanas y una fecha aproximada de parto 07 de enero de 2019, así mismo informe a la oficina de gestión humana de la Regional Caldas el día 16 de mayo de 2018; además que soy madre de una niña de seis años, de la cual soy su único sustento afectivo y económico, ya que su progenitor falleció hace cuatro años.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales

(i) El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para todas las mujeres gestantes.

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso, es impedir la discriminación que, a raíz de su condición de gestante, pueda sufrir la mujer y que conlleve al despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

(iii) La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como ya lo ha reiterado este Tribunal. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad. Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

(iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante.

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha hecho alusión cimentan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo.

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Además, las mujeres deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

Así, con el propósito de equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres y evitar la discriminación de aquellas, se profirió la Ley 53 de 1938[68], la cual fue la primera norma en Colombia que estableció la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo. Su objetivo era contrarrestar la desventaja en la que se encontraban las mujeres que eran despedidas por su estado de gravidez, el cual era visto en ese entonces como una incapacidad para llevar a cabo sus labores y como un costo para los empleadores, ya que las trabajadoras debían ausentarse del empleo para atender el parto. Lo anterior, generaba una inestabilidad laboral que ponía a la mujer en situación de indefensión en razón de los costos de la reproducción.

Posteriormente, los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada y, (ii) en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se había dado por causa del embarazo. Consecutivamente, el Decreto 2663 de 1950 codificó estas disposiciones en un solo cuerpo normativo y esencialmente fueron reproducidas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST).

A continuación, el artículo 8° de la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido que el empleador efectúe durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. Por su parte, la Ley 50 de 1990, que también modificó el artículo 239 del CST, aumentó el periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, extendió las protecciones para la madre y el padre adoptantes que no tuvieran esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo.

Luego, la Ley 1468 de 2011 reformó las normas del CST en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones

en casos de hijos prematuros o partos múltiples y, además, se introdujeron modificaciones en la sanción, de acuerdo con el tipo de contrato.

Recientemente, la Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas y puntualizó que el despido de la mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, precisó algunas nociones en relación con el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad, pero mantuvo en esencia la regulación prevista anteriormente.

Por último, es pertinente resaltar que esta Corporación, en sede de control abstracto de constitucionalidad, ha proferido dos decisiones particularmente relevantes sobre esta materia.

Por una parte, mediante la sentencia C-470 de 1997, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 239 del CST en el entendido de que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe justa causa probada para el despido. Por otra, a través de la sentencia C-005 de 2017 se condicionó la constitucionalidad de los numerales 1° del artículo 239 y 1° del artículo 240 del CST. En este caso, se extendió la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel.

Como se evidencia a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora –el despido en razón del embarazo, el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un fuero de maternidad (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el principio de estabilidad en el trabajo (particularmente para las mujeres gestantes), el mandato de igualdad y el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) el numeral 1º del artículo 239 del CST impone una prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con “la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”;

(ii) en consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) el numeral 2º del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.

(iv) el numeral 3º del artículo 239 del CST prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.

(v) el numeral 4º del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad durante dicho término.

(vi) finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, sanciona con la ineficacia “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

23. De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST).

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los tres meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular a una trabajadora al inicio del cuarto mes posterior al parto y cuando se encuentra dentro del término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

De este modo, el Máximo Tribunal de la jurisdicción ordinaria explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP” [82]. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el tercer mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

Ahora bien, en cuanto al alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, es indispensable resaltar que mediante la sentencia SU-070 de 2013 la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre la materia y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional.

(a) la existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:

(a) el conocimiento del embarazo por parte del empleador y;

(b) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada en la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: el reintegro de la trabajadora, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, las indemnizaciones previstas en el CST, la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

Finalmente, es oportuno anotar que la Sala Quinta de Revisión se limitará a presentar las reglas jurisprudenciales que considera pertinentes y relevantes para el análisis del caso concreto, por lo cual no resumirá la totalidad de los parámetros establecidos por esa decisión y se referirá únicamente a las relaciones laborales, como la que se estudia en el presente asunto.

A continuación, la Sala abordará respectivamente cada uno de los aspectos que determinan el alcance de la protección que debe dispensarse a las mujeres en estado de gestación o de lactancia.

Sobre la Obligatoriedad de utilización de listas de elegibles para la realización de nombramientos en provisionalidad o temporalidad.

En su derrotero normativo la Constitución Política incluye diversas normas que han de ser tenidas en cuenta dentro de la presente acción petitoria, habida cuenta que las mismas hacen mención clara y expresa a las garantías que el ordenamiento colombiano especifica ya no sólo en lo que respecta a los derechos fundamentales de los trabajadores nacionales, sino también a la hora de confeccionar la normativa que en la que debe enmarcarse las garantías que el estado ofrece a los Servidores Públicos y en la importancia de los concursos de mérito como procesos de selección en los que deben primar los principios de la función pública, los cuales son los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Así es como en su artículo 53, la Constitución Política especifica que:

"... el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores..."

El anterior precepto, aparte de especificar la necesidad de que el legislador dote al ordenamiento de un estatuto de los trabajadores, es claro al exigir que el mismo sea de corte garantista, permitiendo el mismo que su regulación cristalice en la consideración del Derecho al Trabajo como un Derecho Fundamental, del cual pueden emanar garantías como la de "... *situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...* ", garantía que es aplicable a mi caso concreto y que, en mención a la próxima cita de la sentencia C-288 de 2014, me permite realizar las peticiones formuladas en el presente derecho de petición.

Junto al anterior precepto es importante añadir lo especificado por la Constitución de 1991 en su artículo 125¹, ya que el mismo, aparte de especificar la obligatoriedad de que todo el empleo público sea ocupado por funcionarios de carrera, también es firme a la hora de reconocer que el medio de acceso al empleo público debe ser a través de previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijadas por la ley. Y es en este punto donde debo volver a hacer mención a lo definido por el Corte Constitucional en su sentencia C-288 de 2014, ya que la misma en su análisis de constitucionalidad de la Ley 909 de 2004 define con claridad cómo debe ser el proceso a seguir en el momento de realizar nombramientos de Servidores Públicos en cargos de temporalidad o provisionalidad, siendo firme en mencionar la obligación de observar los nombres reflejados en las Listas de Elegibles.

Más concretamente, y ya adentrándome en el análisis de la Sentencia C-288 de 2014, la Corte Constitucional hace mención expresa al artículo 21 de la Ley 909 de 2004², en el cual el legislador especifica la obligatoriedad de acudir a las listas de elegibles para la provisión de cargos temporales o en provisionalidad en el caso de que éstas existan, ya que la utilización de las mismas cristaliza el respeto de los principios de la Función Pública.

¹ Artículo 125 de la Constitución de 1991:

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.
El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.
En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.
PARÁGRAFO. Los periodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del periodo para el cual este fue elegido.

² Artículo 21, Ley 909 de 2004:

"... el ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos."

Además, en su mención a la utilización de las listas de elegibles y la referencia a la Ley 909 de 2004 la citada sentencia afirma que "... según lo dispuesto en el literal e) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la entidad encargada de conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles y de remitir a las entidades las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa es la Comisión Nacional del Servicio Civil. Si bien los empleos temporales no son de carrera administrativa, las listas que deben utilizarse para la provisión de estos empleos son las de la carrera administrativa, por lo cual las mismas deberán solicitarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil..." lo cual vuelve a incidir en la necesidad de acudir a las listas de elegibles para cubrir cargos en provisionalidad o temporalidad cuando haya alguna lista vigente para dicho empleo público.

Ya en su análisis jurídico de la constitucionalidad de la Ley 909 de 2004, la citada sentencia profundiza en la finalidad de la utilización del concurso público como herramienta de acceso al empleo dentro del organigrama del Estado, aclarando la Corte que en el caso de que no sea posible realizar concurso para ocupar vacantes de empleo público, o habiendo quedado vacantes tras las realización de un concurso, como es el caso que me atañe personalmente, la única actuación constitucionalmente legítima sería la de utilizar las listas de elegibles, ya que este acto permitiría al Estado no desconocer requisitos esenciales del empleo público como son el mérito y los principios de la función pública. Y lo anterior se haría a través de:

"... La medida creada para garantizar el principio de eficiencia de la función pública en circunstancias excepcionales en las cuales no sea posible realizar un concurso público es la creación de un procedimiento especial compuesto de dos (2) fases que se consideran idóneas para garantizar la finalidad pretendida..."

El procedimiento mencionado, lógicamente, sería el de acudir a la utilización de listas de elegibles para la provisión de los cargos vacantes, ya que a través del mismo se cumpliría con el: "... principio de necesidad, en el sentido de que no existen medios alternativos igualmente adecuados o idóneos para la obtención del fin, pero menos restrictivos de los principios afectados. En este sentido, la alternativa a la realización del concurso es la utilización de la lista de elegibles, la cual se contempla en la propia norma y solamente de manera subsidiaria se podrá realizar el proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos contemplado en la norma..."

Y de igual modo, al acudir a la utilización de las listas de elegibles para la provisión de cargos vacantes en temporalidad o provisionalidad se estaría dando cumplimiento con la obligatoriedad de aplicar el principio de proporcionalidad en sentido estricto, el cual cristaliza, según la Corte Constitucional, en lo siguiente:

"... la interpretación en virtud de la cual no existe una absoluta discrecionalidad del nominador para la realización del proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos, sino que, por el contrario, el mismo está limitado por los principios de la función pública de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, la cual es constitucional, pues permite delimitar la actuación de la administración pública. Esta interpretación exige el cumplimiento de los siguientes parámetros:

- (i) Para la provisión de los empleos temporales los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil anexando como mínimo la información exigida en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.*
- (ii) En caso de ausencia de lista de elegibles se debe dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el cargo y trabajen en la misma entidad..."*

Es en todo lo anterior que fundamento mis peticiones, ya que como acredito a través del material probatorio aportado no sólo cumplo con todos los requisitos exigibles para el ejercicio del cargo de Defensora de Familia, lo cual se prueba además con mis siete años intachable experiencia, sino que también lo hago con la obligatoriedad de aparecer en una lista de elegibles para poder ser nombrada en provisionalidad o temporalidad en caso de no haber sido nombrada en carrera, situación que aún no está definida, tras los procesos de nombramiento y expedición de resoluciones que se especifican en el texto legal que hace compañía a la convocatoria 433 de 2016.

Y todo lo que he afirmado anteriormente se reune, además, en lo que Sintrabienestar afirma en un comunicado al respecto de los procesos de nombramiento que seguirán a los que se realicen en virtud de la convocatoria 433 de 2016, afirmación que coincide, claramente, con la interpretación de la Ley 909 de 2004 que realiza la Corte Constitucional en su sentencia C-288 de 2014. Dice lo siguiente:

"... de conformidad con la sentencia C-288 de 2014 es clara en señalar el derrotero a seguir con las listas de los elegibles, en este orden todos los compañeros que están ingresando a la planta global en provisionalidad deben saber que esos puestos quedan sujetos a las listas de elegibles que determine la CNSC con posterioridad al concurso que inició con la convocatoria 433, independientemente de si esos cargos fueron ofertados en la convocatoria, reitero que esto es de acuerdo a los considerandos de la sentencia C-288 de 2014, siendo así que todos los provisionales del ICBF quedamos sujetos de la lista de elegibles, rompiendo la mala información de que los que están ingresando a la planta global en provisionalidad quedan blindados hasta nuevo concurso, situación jurídica falsa..."

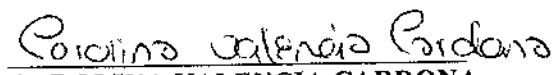
4. PRUEBAS

- ✓ Fotocopia de mi cédula de ciudadanía.
- ✓ Copia del Acta de posesión No. 028 del nueve (09) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) donde se me nombra en cargo Código 2125. Grado 17.
- ✓ Copia donde pongo en conocimiento de la Directora Regional que me encuentro en estado de embarazo con fecha 16 de mayo de 2018.
- ✓ Copia ecografía obstétrica Transvaginal del 01 de junio de 2018
- ✓ Captura de pantalla donde la CNSC acredita que me encuentro aún en concurso dentro de la convocatoria 433 de 2016 en la OPEP 34266.
- ✓ Copia de la lista de elegibles correspondiente a la OPEP 34266 dentro de la convocatoria 34266.

5. NOTIFICACIONES

Recibiré las notificaciones en la Carrera 18 No. 27-25 Piso 2 Manizales, Caldas, y o en la dirección carrera 36 a No 10c76 Barrio Nogales y en mi teléfono: 3113310169.

Agradeciendo la atención prestada,


CAROLINA VALENCIA CARDONA
30.237.206 de Manizales (Caldas).



12100 = correo electrónico

Bogotá D.C.

Señora
CAROLINA VALENCIA CARDONA
Carolina.valencia@icbf.gov.co

ICBF-Cecilia de La Fuente de Lleras

Al contestar cite No. : S-2018-503668-0101

Fecha: 2018-08-29 12:16:04

Enviar a: CAROLINA VALENCIA CARDONA

No. Folios: 2

Asunto: Respuesta definitiva derecho de Petición Estabilidad Laboral Reforzada – Madre en estado de embarazo

Reciba un cordial saludo,

En atención a la solicitud presentada por medio del correo electrónico carolina.valencia@icbf.gov.co, a través del cual solicita se le reconozca estabilidad laboral reforzada por encontrarse bajo de la condición de Madre en estado de Embarazo, con el objetivo de permanecer en el cargo de Defensor de Familia Código 2125 Grado 17, y teniendo en cuenta el desarrollo de la Convocatoria 433 por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se procederá a dar respuesta de fondo en los siguientes términos:

1. Protección de Estabilidad Laboral Reforzada a los servidores nombrados en provisionalidad.

Teniendo en cuenta que usted se encuentra nombrada en provisionalidad en el empleo de Defensor de Familia Código 2125 Grado 17, ubicado en el Centro Zonal Manizales 2 en la Regional Caldas, es pertinente recordar que la Corte Constitucional ha indicado que:

"La vinculación en calidad de provisional constituye un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal". Los cargos provisionales, como su nombre lo indica, son de carácter transitorio y excepcional y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar la parálisis en el ejercicio de las funciones públicas mientras se realizan los procedimientos ordinarios para cubrir las vacantes en una determinada entidad, en aplicación de los principios de eficiencia y celeridad (sentencias T- 143 de 2013 y T-656 de 2011)"

Sin embargo, de manera excepcional el Artículo 1º del Decreto 648 de 2017 el cual modificó el Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, establece las condiciones para garantizar la protección de los servidores nombrados en provisionalidad dentro de los procesos de provisión de empleos de carrera, sólo en caso en que el número de elegibles sea menor al de los empleos por proveer:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. (...)

Sede de la Dirección General
Avenida carrera 68 No. 64c – 75. PBX: 437 76 30
Línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91 8080
www.icbf.gov.co

*Cambiando el mundo
de las familias colombianas*



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 periodo 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."

De conformidad con lo anterior, es menester establecer si la lista de elegibles que proporcione la Comisión Nacional del Servicio para el empleo en particular contiene un número inferior de aspirantes a los que en este momento se encuentran ocupando el cargo en provisionalidad, situación que deberá ser valorada específicamente frente a cada lista de elegibles en concreto, según lo contenido en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Bajo ese entendido, los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia "que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causas objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública" (Sentencia T-096 de 2018).

2. Análisis del caso en concreto – Madre en Estado de Embarazo -

En consideración a su petición presentada, a través de la cual manifiesta que acredita la condición de madre en estado de Embarazo, es necesario tener en cuenta la sentencia SU-70 de 2013 de la Corte Constitucional, la cual señala el alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en la desvinculación de servidores provisionalidad así:

Quando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas:
(i) 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 surtirse 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; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Que el ICBF con el fin de llevar a cabo acciones afirmativas tendientes a brindar un trato preferencial, en cumplimiento de lo establecido por la Corte Constitucional mediante la sentencia SU-070 de 2013, procederá a ordenar el pago de los aportes de Seguridad Social en Salud hasta que la trabajadora finalice su licencia de maternidad.

No obstante, se procedió a revisar la lista de elegibles emitida por la CNSC respecto de la OPEC 34266, para la denominación Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17 la cual se conformó mediante la Resolución No. CNSC - 20182230072585 del 17 de julio de 2018, en él que se ofertaron dieciséis (16) vacantes y se conformó lista con cincuenta y una (51) elegibles de los cuales se advierte que usted ocupa el puesto cuarenta y dos (42), razón por la cual se advierte lo indicado mediante el artículo cuarto de la misma resolución el cual indica:

"ARTICULO CUARTO: Una vez agotadas las listas de elegibles para cada ubicación geográfica de un mismo empleo, se consolidará la lista general que será usada en estricto orden de mérito para proveer las vacantes que no se puedan cubrir con la lista territorial, previa realización de una audiencia de escogencia de plaza de conformidad con el procedimiento establecido en la Resolución 3265 de 2010. Así mismo dichas listas serán utilizadas para proveer las nuevas vacantes que surjan durante su vigencia en los mismos empleos convocados."
Subrayado y negrilla fuera de texto

Posterior al agotamiento de las listas territoriales el ICBF, procederá por instrucción de la CNSC a dar aplicación de la lista general, antes referida, razón por la cual usted podría acceder a esta oportunidad.

Cordialmente,


CARLOS ENRIQUE GARZÓN GÓMEZ.
Director de Gestión Humana

Elaboró: Camilo Andrés González Miranda
Aprobó: Nalhy Consuelo Noy

Sede de la Dirección General
Avenida carrera 68 No. 64c - 75. PBX: 437 76 30
Línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91 8080
www.icbf.gov.co

*Cambiando el mundo
de las familias colombianas*

