



CIRCULAR N°. 021



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ -  
SECRETARÍA GENERAL

No Radicado: 3-2025-23484

Fecha: 12/09/2025 23:39:06

Destino: DES. ALCALDE

Anexos: N/A

Copie: N/A

www.secretariageneral.gov.co

**Para:** SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C. NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD.

**De:** SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

**Asunto:** REPORTE DE SITUACIONES ESPECIALES DE SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD

Estimados(as) servidores(as), reciban un cordial saludo:

### 1. Objetivo de la Circular.

Con ocasión a la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a partir de las listas de elegibles expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en el marco de la Convocatoria Distrito Capital 6; la presente Circular tiene como objetivo definir los lineamientos para el reporte de las situaciones especiales de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el fin de efectuar la correspondiente revisión y establecer la necesidad de aplicar acciones afirmativas de conformidad con las circunstancias particulares de cada caso y la normativa aplicable en la materia, de resultar procedentes.

### 2. Naturaleza de los nombramientos provisionales.

Los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio para proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa en vacancia definitiva o temporal, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema del mérito, debido a la ausencia de servidores(as) públicos(as) que puedan ser encargados(as).

Los(as) servidores(as) públicos(as) nombrados en provisionalidad gozan de una estabilidad laboral *relativa o intermedia*, teniendo en cuenta que su retiro del servicio público solo podrá ocurrir cuando concurra alguna de las causales 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 desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), de conformidad con lo previsto en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004.

### 3. Orden para la provisión de los empleos de carrera cuando el número de vacantes supere el número de aspirantes de la lista de elegibles.

El párrafo 2º del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 estableció que, "(...) cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.



3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical. (...)"

Atendiendo estas disposiciones, a continuación, se brindará una descripción de cada situación especial, según lo previsto en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

### 3.1. Enfermedad catastrófica y/o discapacidad.

#### a) Enfermedades catastróficas, ruinosas o de alto costo.

El artículo 16 de la Resolución No. 5261 de 1994 del Ministerio de Salud, define las enfermedades ruinosas o catastróficas, como "(...) *aquellas que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento*".

Las Resoluciones 2565 de 2007 y 3974 de 2009, expedidas por el entonces denominado Ministerio de la Protección Social, establecen el listado de las enfermedades que se consideran como de alto costo.

#### b) Discapacidad.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1o de la Ley 762 de 2002 "*Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*", señala que la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Con ocasión al procedimiento de certificación de discapacidad, el Ministerio de Salud y Protección Social, en el Manual Técnico del Registro y Certificación de Discapacidad, previsto en la Resolución No. 1197 de 2024, contempla las siguientes categorías de discapacidad: i) Discapacidad física; ii) Discapacidad auditiva; iii) Discapacidad visual; iv) Sordoceguera; v) Discapacidad intelectual; vi) Discapacidad psicosocial (mental); vii) Discapacidad múltiple.

### 3.2. Madre o padre cabeza de familia.

Según lo previsto en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1o de la Ley 1232 de 2008, es mujer cabeza de familia "(...) *quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar*".

En la sentencia SU- 388 de 2005, la Corte Constitucional señaló los siguientes requisitos para demostrar la condición de madre cabeza de familia, los cuales se hacen extensivos para los padres cabeza de familia:

(i) Tener a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapaces para trabajar.

ii) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente.



- Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado que lo ocupa no participe en él.
- Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado no ocupare los puestos que permitan su nombramiento en estricto orden de mérito.

Atendiendo lo previsto en el párrafo 2º del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical se acredita con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

### 3.5. Madres gestantes y en periodo de lactancia.

Aunque en el párrafo 2º del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 no se incluye a las madres gestantes y en periodo de lactancia, la Corte Constitucional, mediante la sentencia SU-070 de 2013, estableció la reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia en el ámbito del trabajo: "(...) *Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.*"

Para el caso de la vinculación laboral mediante la figura de la provisionalidad, la mentada providencia señala: "*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.*"

Para acreditar la condición de madre gestante, es necesario que, una vez obtenido el diagnóstico médico de su estado de embarazo, se ponga en conocimiento del empleador.

### 4. Reporte de las situaciones especiales.

Los(as) servidores(as) públicos(as) en provisionalidad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que consideren cumplir con los requisitos que acreditan las situaciones especiales descritas en el párrafo 2º del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto No.1083 de 2015, **deberán enviar a la Dirección de Talento Humano mediante memorando electrónico SIGA la documentación correspondiente, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la expedición de la presente Circular,** de acuerdo con las siguientes orientaciones:

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) 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 o porque haya fallecido.

v) 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.

### **3.3. Prepensionados(as)**

En la Sentencia SU- 003 de 2018, la Corte Constitucional establece que: "(...) [a]creditan la condición de "prepensionables" las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión":

En este fallo se unificaron las reglas jurisprudenciales que permiten establecer que un servidor público es pre pensionado, asimismo, la Corte Constitucional también señaló que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión es la edad, en caso de desvinculación, no se frustra su derecho al acceso a la pensión. Esto, porque dicho requisito puede acreditarse de manera posterior, con o sin vinculación laboral.

### **3.4. Fuero sindical**

El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo señala los empleados amparados por el fuero sindical, así:

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

Para efectos de esta Circular, es importante señalar que, según lo previsto en el artículo 24 del Decreto Ley 760 de 2005, no es necesario la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados amparados con fuero sindical en los siguientes casos:

Situación Especial	Documentación
<p><b>Enfermedades catastróficas, ruinosas o de alto costo.</b></p>	<p>En caso de estar diagnosticado con alguna de las enfermedades consideradas como catastróficas, huérfanas – raras, debe allegar una certificación emitida por la EPS, en la que se evidencie el diagnóstico, así como las recomendaciones médicas laborales en caso de que aplique.</p> <p>En cumplimiento a lo que dicta la Resolución No. 1995 de 1999 del Ministerio de Salud y la Protección Social NO es necesario el envío de la historia clínica, debido a que es un documento de reserva legal.</p> <p>Si por motivo de una enfermedad catastrófica, ruinoso o de alto costo, se tiene calificación de pérdida de capacidad laboral, se deberá aportar el dictamen emitido por la entidad competente.</p>
<p><b>Discapacidad</b></p>	<p>Certificado de discapacidad generado por el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, el cual es un documento personal e intransferible y debe contener los siguientes datos personales: nombre, apellido, tipo y número de documento de identidad, lugar y fecha de la valoración clínica multidisciplinaria, categoría de discapacidad, nivel de dificultad en el desempeño, perfil de funcionamiento, datos de los equipos profesionales del equipo multidisciplinario y código QR.</p> <p>La ruta mediante la cual puede acceder para descargar el certificado de discapacidad es ingresando al Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO), por el siguiente enlace: <a href="https://acortar.link/BNHHtG">https://acortar.link/BNHHtG</a></p> <p>En caso de que cuente con inconvenientes, debe solicitar apoyo a la EPS en la cual se encuentra afiliado.</p>
<p><b>Madre o padre cabeza de familia</b></p>	<p>De acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, la declaración ante notario no es prueba definitiva para acreditar la condición de madre o padre cabeza de familia, teniendo en cuenta que es necesario analizar cada caso particular.</p> <p>En ese orden, los(as) servidores(as) públicos(as) que consideren tener la condición de madre o padre cabeza de familia, deben allegar los documentos que estimen pertinentes para demostrarlo, teniendo en cuenta los requisitos definidos por la Corte Constitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Tener a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar.</li> <li>ii) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente.</li> <li>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.</li> <li>iv) 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 o porque haya fallecido.</li> <li>v) 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.</li> </ul>



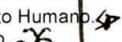
Situación Especial	Documentación
Prepensionado(a)	Certificado expedido por el Fondo de Pensiones con el reporte de semanas de cotización (no mayor a 30 días de expedición).
Fuero sindical	Copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.
Madres gestantes y en periodo de lactancia	Para acreditar la condición de madre gestante, es necesario que, una vez obtenido el diagnóstico médico de su estado de embarazo, se ponga en conocimiento del empleador.

La información y documentación enviada por los(as) servidores(as) públicos(as) nombrados(as) en provisionalidad debe coincidir con la información registrada en la plataforma SIDEAP.

Cordialmente,



**MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO**  
Secretario General

Proyectó: Camilo Andrés Portillo Pico - Contratista Dirección de Talento Humano.   
Revisó: Sergio Felipe Galeano Gomez - Director de Talento Humano.   
Mónica Liliana Herrera Medina - Jefe de Oficina Jurídica.   
Aprobó: Henry Humberto Villamarín Serrano - Subsecretario Corporativo. 