



**INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	1 de 8

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El presente documento tiene como propósito establecer los lineamientos institucionales relacionados con los fueros de estabilidad laboral reforzada aplicables en la Universidad, en concordancia con el marco normativo vigente en Colombia. En él se identifican las diferentes categorías de fuero, su fundamento jurídico, alcance, duración, soportes requeridos y las directrices que deben ser observadas por las dependencias administrativas y académicas en la gestión del talento humano.

La correcta aplicación de estas disposiciones garantiza la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentren en condiciones especiales de vulnerabilidad o protección constitucional, promoviendo así un entorno laboral justo, inclusivo y ajustado a la legalidad.

En este sentido, cada persona deberá notificar a la Universidad sobre su condición aforada, adjuntando el soporte correspondiente, con el fin de que la institución pueda adoptar oportunamente las medidas necesarias para el reconocimiento y respeto de dicha protección.

Fuero	Referente Normativo Principal	Alcance / Duración / Extensión de la Permanencia	Soporte requerido para certificar el fuero	Lineamiento(s) a considerar
1. Fuero Sindical	CP: Art. 39. CST: Arts. 405, 406. Ley 584 de 2000. Decreto Ley 760 de 2005.	Fundadores y adherentes iniciales: Hasta dos (2) meses después de la inscripción, sin exceder 6 meses. Miembros de Junta Directiva/Comisión de Reclamos (Principales y suplentes): Por el tiempo que dure su mandato y seis (6) meses más.	Copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo.	1. Se debe solicitar autorización a Ministerio del Trabajo para el despido o traslado de cualquier trabajador aforado sindical. 2. Para el caso de personas que se encuentran en condición de provisionalidad en un cargo de planta, antes de su desvinculación por motivo de finalización de un concurso de méritos para cubrir de manera definitiva la vacante, se debe verificar que esté debidamente soportado el proceso y que constituya la causal objetiva de desvinculación.

**INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	2 de 8

Fuero	Referente Normativo Principal	Alcance / Duración / Extensión de la Permanencia	Soporte requerido para certificar el fuero	Lineamiento(s) a considerar
2. Maternidad y Lactancia	CP: Art. 43. CST: Arts. 238, 239, 240. Ley 1822 de 2017. Ley 2306 de 2023.	<p>Aplica para mujeres con relación laboral con la Universidad (planta, transitorio, ocasional u hora cátedra).</p> <p>Periodo de embarazo y 18 semanas posteriores al parto.</p> <p>Protección por lactancia hasta los dos (2) años de edad del menor, si la lactancia materna continua, se mantiene.</p>	La trabajadora en cualquier modelo de vinculación con relación laboral con la Universidad debe realizar el reporte a Gestión del Talento Humano usando el formato 132-F129 "Reporte de Embarazo".	<p>1. Prohibición de despido sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Los siguientes lineamientos sólo aplican para contratación Transitoria Docente, Transitoria Administrativa, Ocasional de Proyectos y Docente Hora Cátedra:</p> <p>2. Si la licencia de maternidad comienza antes de la finalización de la vinculación, se debe ampliar la vinculación de la trabajadora hasta la fecha de culminación de la licencia de maternidad. Las prestaciones sociales se pagarán una vez sean causadas.</p> <p>3. Al terminar la licencia de maternidad se debe vincular nuevamente, si existe funcionalmente la necesidad del servicio, de lo contrario, se dispondrá el pago de aportes a salud y pensiones con base en el SMMLV hasta el día de finalización del periodo de lactancia</p> <p>4. Si la gestación continúa después de la terminación del vínculo y si funcionalmente no se requiere el servicio, que amerite una ampliación del contrato, la Universidad deberá realizar los aportes a seguridad social con base en el ingreso base de cotización (IBC) correspondiente a su contrato, hasta el inicio de la nueva vinculación.</p> <p>5. Si la trabajadora aún no ha dado a luz para el momento del inicio del nuevo contrato, se debe vincular nuevamente, si existe</p>

**INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	3 de 8

Fuero	Referente Normativo Principal	Alcance / Duración / Extensión de la Permanencia	Soporte requerido para certificar el fuero	Lineamiento(s) a considerar
				<p>funcionalmente la necesidad del servicio, de lo contrario, se dispondrá el pago de aportes a salud y pensiones con base en el SMMLV hasta la finalización del periodo de lactancia</p> <p>6. Si la trabajadora da a luz en el periodo de receso laboral, la Universidad pagará la licencia de maternidad con base en lo recobrado en la EPS y descontará el porcentaje de aportes a salud y pensiones a cargo de la trabajadora, en el 100%</p>
3. Maternidad (Contratistas PS)		<p>Aplica para mujeres con contrato u orden de prestación de servicios.</p> <p>Periodo de embarazo y 18 semanas posteriores al parto.</p> <p>Protección por lactancia hasta los dos (2) años de edad del menor, si la lactancia materna continua, se mantiene.</p>	<p>La contratista debe informar de manera oficial al supervisor sobre su estado de embarazo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si la licencia inicia antes del término del contrato de prestación de servicios, este se debe suspender hasta la culminación de la licencia y reanudarlo al día siguiente por el tiempo restante. 2. Si el parto es posterior a la finalización y el objeto contractual es funcionalmente necesario, se debe prorrogar la vinculación o suscribir un nuevo contrato. 3. Si el servicio independiente que presta la contratista no es funcionalmente necesario e indispensable, se dispondrá el pago de aportes a salud y pensiones con base en el SMMLV hasta el día del parto.
4. Fuero de Paternidad (Maternidad Extendida)	Ley 2141 de 2021 (Modificada por Sentencia C-517 de 2024 - <i>Comunicado</i>).	Cubre al trabajador cuya pareja se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto.	El trabajador debe notificar a la Universidad si su pareja está embarazada o dentro de las 18	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si el contrato finaliza antes de la licencia de maternidad de la madre o dentro de las 18 semanas postparto, se debe ampliar la vinculación si las circunstancias funcionales del servicio lo permiten hasta las 18 semanas posteriores al parto.

**INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	4 de 8

Fuero	Referente Normativo Principal	Alcance / Duración / Extensión de la Permanencia	Soporte requerido para certificar el fuero	Lineamiento(s) a considerar
			semanas postparto.	<p>2. Si la ampliación no es posible sustentado en las circunstancias funcionales del servicio, se debe disponer el pago de los aportes a salud y pensiones sobre el IBC, correspondiente a su contrato, desde la terminación del nexo hasta la nueva vinculación.</p> <p>3. Si la pareja aún no ha dado a luz para el momento del inicio del nuevo contrato, el trabajador se debe vincular nuevamente, si existe funcionalmente la necesidad del servicio, de lo contrario, se dispondrá el pago de aportes a salud y pensiones con base en el SMMLV hasta las 18 semanas posteriores al parto.</p>
5. Fuero de Salud/ Discapacidad	CP: Arts. 13, 25, 47. Ley 361 de 1997: Art. 26. Sentencia SU-049 de 2017.	Cubre al trabajador mientras persista la condición de discapacidad o debilidad manifiesta, que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores. No se requiere un porcentaje de PCL.	Certificado de discapacidad expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social ó certificado de incapacidad expedido por la EPS, según corresponda.	<p>Aplica para incapacidades derivadas de enfermedades catastróficas</p> <p>1. Para la terminación del vínculo (laboral o contractual), se debe tramitar la solicitud de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. Si la incapacidad se origina antes de la finalización del vínculo y se extiende hasta después de la terminación del contrato, se debe disponer el pago de los aportes a salud y pensiones sobre el IBC, correspondiente a un salario mínimo hasta la finalización de la incapacidad.</p>
6. Fuero de Prepensionados (Retén Social)	Ley 790 de 2002 (Retén Social). Ley 2040 de	Quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos de	El colaborador debe adjuntar la documentación	1. Si se trata de personal con vinculación provisional o transitoria cuyas vinculaciones en las que se encuentran sean cubiertas de manera definitiva en razón a un concurso de méritos, se debe

**INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	5 de 8

Fuero	Referente Normativo Principal	Alcance / Duración / Extensión de la Permanencia	Soporte requerido para certificar el fuero	Lineamiento(s) a considerar
	2020: Art. 8. Decreto 1415 de 2021. Concepto DAFP 005601/2024	edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener la pensión de vejez.	que acredite que le faltan tres (3) años o menos para obtener la pensión.	<p>garantizar la reubicación del prepensionado hasta que adquiera los requisitos mínimos para la pensión.</p> <p>2. En cargos de libre nombramiento y remoción (LNR), se deben ponderar los derechos fundamentales del prepensionado al ejercer la facultad discrecional.</p>
7. Madre o Padre Cabeza de Familia	CP: Art. 43. Ley 790 de 2002 (Retén Social). Ley 82 de 1993	Mientras persista la condición material de cabeza de familia (responsabilidad permanente de hijos menores o incapacitados para trabajar, sin apoyo suficiente).	El trabajador o trabajadora debe informar sobre la condición de cabeza de familia la cual se entenderá bajo la gravedad de juramento.	<p>1. Para la terminación del vínculo (laboral o contractual), se debe tramitar la solicitud de autorización previa ante el Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. En el caso de provisionales, se debe aplicar acciones afirmativas para asegurar que sean los últimos en ser removidos y priorizar su reubicación en vacantes equivalentes si es viable.</p>
8. Queja de Presunto Acoso Laboral y/ o sexual.	Ley 1010 de 2006: Art. 11. Proyecto de Ley N° 184/2025 (Modificando Ley 2365/2024).	Seis (6) meses siguientes a la radicación de la petición o queja. Esta protección se extiende a los testigos.	Certificado del Comité de Convivencia Laboral donde conste la vigencia del proceso asociado.	<p>Abstenerse de terminar unilateralmente el contrato, destituir o trasladar al quejoso o los testigos durante los seis (6) meses siguientes a la radicación de la queja.</p> <p>Se debe verificar que efectivamente la Universidad dentro de los 6 meses adelante las actuaciones correspondientes de acuerdo con la normatividad.</p>

Glosario



INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	6 de 8

Discapacidad: Se encuentra definido en el numeral 2° del artículo 2.2.12.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015, así: “2. Persona con limitación física, mental, visual o auditiva: Aquella que por tener comprometida de manera irreversible la función de un órgano tiene igualmente afectada su actividad y se encuentra en desventaja en sus interacciones con el entorno laboral, social y cultural. De conformidad con la valoración médica de que se trata más adelante, se considera: a) Limitación auditiva: A partir de la pérdida bilateral auditiva moderada/severa, esto es, cuando la persona sólo escucha sonidos a partir de 51 decibeles, con amplificación, lo cual genera dificultades en situaciones que requieren comunicación verbal especialmente en grupos grandes; puede o no haber originado demoras en el desarrollo del lenguaje hablado que reduce la inteligibilidad de su habla si no hay intervención y amplificación; b) Limitación visual: A partir de la pérdida bilateral visual desde un rango del 20/60 hasta la no percepción visual junto con un compromiso de la vía óptica que produce alteraciones del campo visual desde el 10 grado del punto de fijación. Los estados ópticos del ojo, como la miopía, la hipermetropía o el astigmatismo, por ser condiciones orgánicas reversibles mediante el uso de anteojos, lentes de contacto o cirugía, no se predicen como limitaciones; c) Limitación física o mental: Quien sea calificado con una pérdida de capacidad laboral en un rango entre el veinticinco (25) por ciento y el cincuenta (50) por ciento, teniendo en cuenta los factores de deficiencia, discapacidad y minusvalía.” (Subrayado fuera de texto)

Madre o padre cabeza de familia: Se encuentra definido en el numeral 1° del artículo 2.2.12.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015, el cual señala: “Madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica: Entiéndase por madre o padre cabeza de familia, quien siendo soltera(o) o casada(o), tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañera(o) permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar.” 3. Pre-pensionado(a): Se encuentra definido en el numeral 3° del artículo 2.2.12.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015, el cual señala: “Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) años o menos, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez, al momento de la supresión del empleo.”

Fuero sindical: El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece los trabajadores amparados por fuero sindical: “(...) Están amparados por el fuero sindical: CIRCULAR No. 010 de 2023 (7 de septiembre) Página 4 de 6 Av. El Dorado No. 66 – 63 PBX: 324 10 00 Fax: 315 34 48 Código postal: 111321 www.educacionbogota.edu.co Información: Línea 195 Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que



INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	7 de 8

designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. PARÁGRAFO 1. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración. PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

Pre-pensionado(a): El o la educadora que considere encontrarse en este grupo deberá adjuntar los documentos que acreditan la condición que invoca, teniendo en cuenta lo señalado en la Sentencia T-055/20 de la Corte Constitucional, así: Contexto de la persona Condición de Prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas. Sí b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas. No c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad. Sí d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas. No “(...) Así se observa que, de conformidad con la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos a y c podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionada, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin (...)” Los tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, serán tenidos en cuenta a partir de la fecha de expedición de la presente Circular

Enfermedad catastrófica: Son aquellas enfermedades catalogadas como ruinosas o catastróficas, por representar una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento. La Resolución No. 5261 de 1994 “Por la cual se establece el Manual de Actividades, Intervenciones y Procedimientos del Plan Obligatorio de Salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud” en su artículo 17 indica los tratamientos en el manejo de enfermedades ruinosas y catastróficas, así: “ARTÍCULO 17. TRATAMIENTO PARA ENFERMEDADES RUINOSAS O CATASTRÓFICAS. Para efectos del presente Manual se definen como aquellos tratamientos utilizados en el manejo de enfermedades ruinosas o catastróficas que se caracterizan por un bajo costo-efectividad en la modificación del pronóstico y representan un alto costo. Se incluyen los siguientes:

- a. Tratamiento con radioterapia quimioterapia para el cáncer
- b. Diálisis para insuficiencia renal crónica, trasplante renal, de corazón, de medula ósea y de córnea.
- c. Tratamiento para el SIDA y sus complicaciones.
- d. Tratamiento quirúrgico para enfermedades del corazón y del sistema nervioso central.
- e. Tratamiento quirúrgico para enfermedades de origen genético o congénitas.
- f. Tratamiento médico quirúrgico para el trauma mayor.



INSTRUCTIVO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS FUEROS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Código	132-VTH-INT-01
Versión	1
Fecha	2026-04-15
Página	8 de 8

g. Terapia en unidad de cuidados intensivos. h. Reemplazos articulares.”

Acoso sexual: se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.