Bogotá D.C., diciembre 13 de 2021

Doctor
GILBERTO ALVAREZ URIBE
SECRETARIO DE SALUD DE CUNDINAMARCA
Bogotá, D.C.

Asunto: Solicitud adición, prórroga y Modificación del contrato SS-CPS-393-2021

En mi calidad de supervisor, solicito de manera cordial, se estudie la posibilidad de adicionar en tiempo y presupuesto el contrato de prestación de Servicios N°. **SS-CPS-393-2021**, realizado entre la Gobernación de Cundinamarca y **LIDIA MILENA MORENO ROMERO**, con C.C. No. 20.928.532 cuyo objeto es "Ejecutar acciones en salud pública para la reducción de la morbilidad y mortalidad de las ETV y zoonosis en el área asignada de acuerdo a las normas técnico administrativas vigentes y articuladas a las rutas de atención integral en salud de enfermedades infecciosas transmitidas por vectores y zoonosis en el marco la política de atención integral en salud."

El valor del contrato inicialmente se pactó por la suma de **DIECISÉIS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS ($16.398.567) M-CTE**, con un plazo de ejecución de **NUEVE (9) MESES** en razón a necesidad de dar continuidad a este contrato, ya que el Departamento de Cundinamarca, En el marco de la pandemia generada por COVID 19 se vieron afectados procesos básicos de atención en salud, como la promoción, prevención y control de las Enfermedades transmitidas por Vectores y Zoonosis, puesto que los aislamientos dificultaron el desarrollo de actividades a nivel municipal, tomando en cuenta lo anterior y puesto que la totalidad de los municipios del departamento presentan riesgo para la transmisión de enfermedades zoonóticas y en 62 de ellos se transmiten enfermedades como dengue, chikunguña, zika, enfermedad de Chagas y Leishmaniasis entre otras, asociado a un aumento en la letalidad por dengue, que en el momento es del 50 % para el departamento, es decir, por cada 2 enfermos graves de dengue muere uno.

El dar continuidad a la estrategia de visitas al hogar y manejo de los distintos entornos entre ellos el comunitario, es básico pues ha mostrado gran eficacia en la disminución de morbilidad por estos eventos, asociado a la sensibilización que realizan estos auxiliares y técnicos de la población en general, teniendo en cuenta que si disminuye la morbilidad disminuye la posibilidad de morir, esto es la base para el logro de metas en el marco del Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021, es necesario disminuir la letalidad a menos del 2%, así como lograr vacunación de caninos y felinos en altos porcentajes, de no realizarse las acciones que desempeñan como visitas domiciliarias, jornadas de promoción y prevención, articulación con entorno educativo, apoyo en vacunación animal, se verían afectadas las metas que se deben cumplir y tienen seguimiento a nivel nacional, además de afectar las metas departamentales contempladas en el plan de gobierno, por lo anterior se hace necesario contar con este personal para garantizar estas intervenciones mencionadas.

Así mismo, de conformidad con lo establecidos en la meta 004 del plan de Gobierno Departamental, para "Implementar en 15 municipios la estrategia de gestión integral para la promoción de la salud, prevención y control de las enfermedades transmitidas por vectores (ETV).", lo anterior con la finalidad de dar cumplimento al plan Departamental que se adelanta desde la Dirección de salud pública. Adicionalmente, se dará continuidad por presentarse en estado de embarazo de acuerdo a la normatividad vigente.

Por lo anterior y de conformidad a lo establecido en la Sentencia SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional determino lo siguiente:

"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 CTS impone una prohibición general del despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia 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 periodo 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 solo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST159.

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del periodo 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 160.

(v) El numeral 4° 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 periodo de descanso remunerado al cual tiene derecho, se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad durante dicho término 161.

(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.

Igualmente precisó: "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 periodo de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Asilo 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 1ª del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)

El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad132 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 desamparo133. 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 134.

(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 lo ha reiterado este Tribunal139. 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. Así mismo, la Sentencia SU-070 de 2013 señaló que "la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es"

Así mismo, manifestó la Corte Constitucional que: "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 periodo 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 nuniral1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)

Adicional a ello que "La protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (i) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo; (ili) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional"

De otra parte, la Sentencia SU-070 de 2013 unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada. En dicha providencia, la Corte Constitucional estableció dos reglas principales:

(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

Teniendo en cuenta lo mencionado mediante la justificación técnica y lo anteriormente expuesto se justifica la adición y prórroga del contrato en mención el cual supera la vigencia 2021, requiriéndose la constitución a una reserva presupuestal y de esta forma amparar el derecho a la contratista.

Lo cual sería viable, teniendo en cuenta que el ordenador del gasto, está facultado para modificar los contratos ya sea para adicionar dinero, prorrogar el tiempo de la ejecución o para cambiar elementos accidentales del contrato, en el caso en particular se cumpliría con lo establecido en el artículo 40 de la ley 80 de 1993: *"…Los contratos no podrán adicionarse en más del cincuenta por ciento (50%) de su valor inicial, expresado éste en salarios mínimos legales mensuales…".*

No. Contrato	Nombre	OBJETO	Fecha de Inicio Y Terminación del contrato inicial	Fecha de Inicio Y Terminación de la adición	Termino De La Adición	Honorario Mensual	Valor De La Adición	Porcentaje De Ejecución
SS-CPS-393 -2021	LIDIA MILENA MORENO ROMERO	Ejecutar acciones en salud pública para la reducción de la morbilidad y mortalidad de las ETV y zoonosis en el área asignada de acuerdo a las normas técnico administrativas vigentes y articuladas a las rutas de atención integral en salud de enfermedades infecciosas transmitidas por vectores y zoonosis en el marco la política de atención integral en salud	INICIO 29/03/2021	INICIO 29/12/2021	1 MES Y 2 DIAS	$1.822.063	$ 1.943.534	90%
			TERMINACION 28/12/2021	TERMINACION 30/01/2022				

MODIFICAR. La Clausula CUARTA quedará así:

CLÁUSULA 4- VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO: El DEPARTAMENTO - LA SECRETARÍA DE SALUD: LA SECRETARÍA DE SALUD pagara el valor de la adición del contrato de

UN MILLÓN NOVECIENTOS CUARENTA Y TRES MIL QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS ($1.943.534) M/CTE, de la siguiente manera:

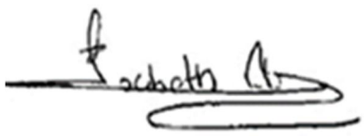
1. Un primer pago proporcional al valor de los honorarios mensuales, desde la fecha de inicio pactada en el acta que para tales efectos se suscriba y hasta el 30 del mes correspondiente.

2. Un último pago, proporcional al valor de los honorarios mensuales del último mes de ejecución del contrato.

Cada pago se realizará previa certificación de cumplimiento a satisfacción, expedida por el supervisor del contrato dando viabilidad al pago, presentación del informe completo de actividades con entrega de productos por mes vencido al supervisor, la acreditación de pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud – Pensión – Riesgos Laborales. Todos los pagos se realizarán una vez se cuente con el respectivo PAC y el último pago estará sujeto al recibo a satisfacción por parte del supervisor. El Contratista pagará todos los impuestos, tasas y/o contribuciones que se deriven de la ejecución del contrato, de conformidad con la Ley Colombiana.

Agradezco de antemano la atención.

Cordialmente,



ELIZABETH COY JIMENEZ
Subdirectora de Vigilancia en Salud Pública

Proyecto: Elizabeth Coy Jimenez – Subdirectora de Vigilancia en Salud Publica
Elaboro: Ginna Cárdenas Moya – Contratista Subdirección de Vigilancia en Salud Publica