PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
FORMATO ESTUDIO PREVIO
PARA DETERMINAR LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD PARA CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y/O DE APOYO A LA GESTIÓN ACTIVIDADES DIFERENTE A INSTRUCTOR

OBJETO:	Prestación de servicios profesionales especializados como abogado para la gestión y sustanciación de las actuaciones disciplinarias y requerimientos que surjan en los procesos disciplinarios adelantados por el grupo de juzgamiento disciplinario de la dirección jurídica.
EDUCACIÓN Y/O FORMACIÓN	Profesional en derecho o áreas afines, con especialización profesional.
EXPERIENCIA RELACIONADA:	25 meses de experiencia profesional relacionada.
VALOR Y FORMA DE PAGO:	Se fija como valor total para el contrato la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES NOVESCIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE ($52.906.667) PESOS M/CTE. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un primer pago, por veintitrés (23) días de abril, por valor de CUATRO MILLONES NOVECIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE ($4.906.667) PESOS M/CTE. b) Siete (07) pagos iguales correspondientes a los meses de mayo a noviembre de 2024, por valor de SEIS MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($6.400.000) cada uno. c) Un último pago por quince (15) días del mes de diciembre del 2024, por valor de TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($3.200.000).
PLAZO:	15 de diciembre del 2024
LUGAR DE EJECUCIÓN:	Bogotá D.C.
SUPERVISOR:	Coordinador del Grupo de Juzgamiento Disciplinario de la Dirección Jurídica del SENA.
ORDENADOR DEL GASTO:	Directora Jurídica

De conformidad con lo establecido en los numerales 7 y 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y el artículo 20 del Decreto 1510 de 2013 Decreto compilado por el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, así como lo dispuesto en el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, artículo 2.8.4.4.5 y subsiguientes del Decreto 1068 de 2015 y artículo 3º del Decreto 371 de 2021, la, Dirección de área y/o oficina del SENA, requiere contratar los servicios personales para atender la necesidad que a continuación se describe:

1. **Justificación de la necesidad de la contratación:**

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, es un establecimiento público del Orden Nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado, de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

Mediante la expedición del Decreto 249 de 2004, *"Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA",* se estableció que, para el desarrollo de sus funciones, el SENA tendría una Dirección Jurídica.

Esta Dirección, tendría las siguientes funciones:

"1. Gestionar la solución de los asuntos de carácter jurídico que se presenten en la entidad.
2. Proyectar, en coordinación con las dependencias respectivas, las reglamentaciones de carácter general que deba expedir el Consejo Directivo Nacional o el director general.
3. Orientar y propender porque las acciones de la institución se ajusten a la normatividad vigente, en coordinación con la Oficina de Control Interno.
4. Mantener la unidad doctrinaria en los actos y decisiones de la entidad.
5. Emitir y establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad.
6. Vigilar permanentemente la hermenéutica jurídica con el propósito de mantener a la entidad actualizada en lo concerniente a las tendencias de la jurisprudencia sentada por las altas Cortes.
7. Compilar las normas legales, los conceptos, tanto internos como externos relacionados con la actividad de la entidad y velar por su actualización, sistematización y difusión.
8. Emitir lineamientos para la contratación, suscripción de convenios nacionales e internacionales, elaboración de actos administrativos, procedimientos para emisión de conceptos, gestión de procesos judiciales, cobro de obligaciones, gestión de recursos y tutelas.
9. Revisar y actualizar en coordinación con las dependencias del SENA, los proyectos de normas internas, convenios nacionales e internacionales, contratos y demás actos administrativos que deba suscribir el Consejo Directivo Nacional y el director general.
10. Diseñar y establecer mecanismos a nivel nacional para el cobro de la deuda en mora por concepto de aportes, cuotas de monetización y demás valores adeudados al SENA por entidades públicas o privadas, personas naturales o jurídicas.
11. Gestionar los proyectos de actos administrativos o resoluciones necesarios para atender los recursos interpuestos ante el director general.
12. Asumir la representación judicial y extrajudicial de la entidad dentro de los procesos judiciales y administrativos en que sea parte.
13. Realizar las investigaciones que en el campo jurídico requiera la entidad.
14. Elaborar y revisar los proyectos de ley, decretos y demás actos administrativos que guarden relación con las funciones del SENA.

15. Hacer seguimiento a la agenda legislativa del Congreso de la República, con el fin de identificar y monitorear los proyectos de ley que guarden relación con la entidad.
16. Coordinar con las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital, la defensa judicial integral de la entidad.
17. Coordinar y controlar la atención de las peticiones que se realicen a las dependencias de la entidad.
18. Realizar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, procesos de divulgación dirigidos a los funcionarios de la entidad, para garantizar el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los ciudadanos usuarios de los servicios del SENA.
19. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional y con los Centros de Formación Profesional Integral, la divulgación a los aprendices del SENA, de los principios y garantías constitucionales, como elemento fundamental de la formación profesional integral.
20. Determinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la formulación y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
21. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continuada de los mismos en la dependencia.
22. Presentar al director general los informes del área de su competencia.
23. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia."

Estas funciones serían desempeñadas por medio de sus correspondientes grupos internos de trabajo.

Por su parte, el citado decreto señaló que, el SENA, contaría con una Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual, conforme el artículo 6, contaría con las siguientes funciones:

"*1. Recibir las quejas e informes referidos a conductas disciplinarias de los servidores públicos del SENA.*
2. Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores de la Entidad. (…)
4. Apoyar a la administración en la identificación de las faltas disciplinarias más recurrentes para sugerir estrategias y políticas de prevención, a fin de disminuir las quejas e informes y en consecuencia los procesos disciplinarios.
5. Realizar capacitaciones preventivas a los funcionarios de la Entidad, con el fin de prevenir la violación de las normas y la comisión de conductas disciplinables. (…)".

En este sentido, en primera medida, la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, tendría a su cargo adelantar las etapas de instrucción y juzgamiento en primera instancia, de los procesos disciplinarios que se adelanten contra servidores o exservidores públicos de la Entidad.

Posteriormente, se expidió Ley núm. 1952 de 2019 *"Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"*, reformada mediante la Ley 2094 del 29 de junio de 2021.

Esta última Ley, modificó diversos artículos y postergó la entrada en vigencia de la Ley 1952 hasta el 29 de marzo del 2022, con excepción de los artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entraron a regir desde el 30 de junio del 2021 y el artículo 7 de la Ley 2094, a partir del 29 de diciembre de 2023.

Así mismo, el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, mediante el cual se modificó el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, indicó:

"Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. (…)

En el proceso ·disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (…)

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. (…)"

De igual forma, el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021 establece que *"toda entidad u organismo del Estado, (…), debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores (…)"*.

En cumplimiento de los preceptos legales y derechos fundamentales, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, y conforme la obligación de garantizar su aplicación, dividió la etapa de instrucción de la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios de la entidad, con el fin de que sean adelantadas por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo, así como mantener la doble instancia, por tanto, fue necesario reorganizar la etapa de instrucción, juzgamiento y segunda instancia de los procesos disciplinarios adelantados por la entidad.

Fue así como se expidió la Resolución 1-02125 del 20 de octubre de 2023, en la cual se asignaron funciones de instrucción a la Oficina de Control Interno Disciplinario, de juzgamiento a la Dirección Jurídica, y de segunda instancia al Despacho del director general, en los procesos disciplinarios del SENA.

Así mismo, a través de la Resolución 1-00358 del 20 de febrero del 2024, se conformaron los Grupos Internos de Trabajo Permanentes en la Dirección Jurídica del SENA, se indicó, específicamente, que el Grupo de Juzgamiento Disciplinario, estaría conformado por cinco (5) servidores públicos, de los cuales tres (3), corresponden al nivel profesional, uno (1) al nivel técnico y uno (1), al nivel secretarial.

Finalmente, la Resolución 1-00264 del 09 de febrero del 2024, por la cual se crearon y se asignaron funciones a los Grupos Permanentes de Trabajo en la Dirección Jurídica del SENA, le asigna al Grupo de Juzgamiento Disciplinario de la Dirección Jurídica, las siguientes funciones:

*"**Artículo 6°. FUNCIONES DEL GRUPO DE JUZGAMIENTO DISCIPLINARIO.***

1. Gestionar y sustanciar todas las actuaciones que deban proferirse en la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios, de acuerdo con el debido proceso definido por la ley.
2. Elaborar y gestionar las notificaciones, comunicaciones y citaciones de las decisiones que se profieran en la etapa de juzgamiento, de acuerdo con el debido proceso definido por la ley.
3. Sustanciar el fallo de primera instancia en los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la Entidad.
4. Gestionar y responder los derechos de petición, acciones de tutelas e impugnaciones de estas, solicitudes de autoridades e informes, que tengan relación con la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios del SENA.
5. Preparar las audiencias que se encuentren en el marco del desarrollo de la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la Entidad y disponer las condiciones logísticas para su realización.
6. Hacer seguimiento a la ejecución de las sanciones disciplinarias impuestas por la entidad, a sus servidores y ex servidores públicos.
7. Las demás que le asigne la ley o que correspondan con la naturaleza de la dependencia."

Ahora bien, es necesario indicar que, el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de que las entidades estatales implementaran el Código General Disciplinario, presentó una herramienta denominada "Caja de Transformación Institucional para el Control Disciplinario Interno".

En este documento, se explica el nuevo proceso para la gestión disciplinaria, así como la división de las funciones de instrucción y de juzgamiento. Por lo anterior, la Dirección General del Sena, creó el grupo de juzgamiento disciplinario en la Dirección Jurídica para que lleve el proceso de juzgamiento.

Por tanto, y dado que el Grupo de Juzgamiento Disciplinario es una nueva coordinación dentro de la Dirección Jurídica, se hace necesario contar con personas profesionales en el área relacionada, para cumplir con las metas establecidas en la Gestión del SENA y de la Dirección Jurídica de la Dirección General para el año 2024.

- ¿Por qué o cómo surge la necesidad?

El artículo segundo de la Constitución Política establece como fines del Estado, los siguientes:

"Artículo 2º. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo"

Así mismo, establece que *"(…) Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."*

En este sentido, la finalidad de los procesos disciplinarios, es garantizar la eficiencia administrativa de la función pública, así como la legalidad, responsabilidad e imparcialidad, mediante la aplicación de un sistema que establece, de una parte, las faltas disciplinarias, las personas responsables, las sanciones disciplinarias y la extinción de su responsabilidad y de otra, consagra las reglas necesarias para la debida tramitación del proceso, a fin de que, la autoridad disciplinaria, una vez tenga certeza sobre la comisión de la falta, emita el correspondiente juicio valorativo.

La Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, estableció que, todas las entidades del orden público nacional, territorial y municipal, tienen la obligación de instaurar la etapa de instrucción y de juzgamiento, con el objetivo de determinar las conductas de reproche típicamente consagradas en la ley, desarrolladas por los servidores públicos del SENA. El Grupo de Juzgamiento Disciplinario, se encuentra encargado de la etapa de juzgamiento en todas las investigaciones disciplinarias, para proceder con el fallo en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores y ex servidores, de conformidad con lo establecido en el Código General Disciplinario y en las disposiciones que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Lo anterior, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), modificado en algunos apartes por la Ley 2094 de 2021 y de acuerdo con el artículo 26 de la misma Ley, que establece que constituye falta disciplinaria, y por lo tanto, da lugar a la acción e incorporación de la sanción correspondiente, la incursión de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en esta Ley, que conlleve al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad, contempladas en el artículo 31 de la misma.

- ¿Cuál es el objetivo de la contratación?

La función principal del grupo de juzgamiento disciplinario, es adelantar la etapa de juzgamiento hasta el fallo, absolutorio o sancionatorio, de los servidores y ex servidores públicos del SENA. El grupo cuenta con 5 funcionarios, de los cuales tres (3) se encuentran provistos (uno (1) en nivel secretarial, y dos (2) en nivel profesional, uno de ellos haciendo las veces de Coordinador del Grupo), y los otros dos (2), uno, de nivel profesional, se encuentra en vacancia definitiva y otro, de nivel técnico, se encuentra en vacancia temporal, ambos pendientes que se inicie el proceso de encargo.

El proceso disciplinario se rige por la Ley 1952 del 2019, que establece un término de prescripción o pérdida de potestad sancionadora de cinco (5) años, término que se suspende solo con el fallo de primera instancia, sustanciación asignada al grupo, conforme Resolución 570 del 2023. Hasta dicha decisión, los términos son perentorios y continuos, sin interrupción procesal. La creación del grupo es reciente, y la Oficina Instructora del SENA – OCID, nos reporta, conforme comunicación número 01-9-2023-074485, que, a 29 de noviembre del 2023, cuenta con 914 procesos activos, que podrían archivarse, pero también podrían remitirse a este grupo de trabajo, para adelantar el juicio verbal u ordinario correspondiente, de conformidad con la Resolución 1-02125 del 2023. Los actos procesales del juzgamiento disciplinario, demandan el apoyo de profesionales en derecho especializados, con dedicación específica para surtir cada etapa, salvaguardando el debido proceso, legal y reglamentario. A pesar de coincidir con otros objetos contractuales, cada proceso disciplinario requiere un análisis jurídico particular y especial.

- ¿Cuánto tiempo se requiere para cubrir la necesidad?

Los procesos disciplinarios se rigen por el Código General Disciplinario, el cual determina la prescripción e interrupción de la acción disciplinaria, según el artículo 7 de la Ley 2094 de 2021 en los siguientes términos:

"La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

La prescripción se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá sí. transcurridos dos (2) años desde la notificación del fallo de primera instancia no se notifica la decisión de segunda instancia.

Para las faltas señaladas en el artículo 52 de este Código, el termino de prescripción será de doce (12) años. La prescripción, en estos casos, se interrumpirá con la notificación del fallo de primera

instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá si transcurridos tres (3) años desde la notificación del fallo de primera instancia no se ha notificado la decisión de segunda instancia.

PARÁGRAFO. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido en los tratados internacionales que Colombia ratifique."

Por lo anterior, los procesos adelantados requieren atención inmediata y deben ser atendidas durante toda la vigencia, considerando que el derecho disciplinario está sujeto a términos perentorios, que, en caso de vencimiento, generarían la prescripción y pérdida de la potestad sancionatoria del Estado, lo que impediría su poder corrector sobre los servidores estatales.
Por esta razón, se hace necesario que la entidad gestione los medios idóneos para atender oportunamente y dentro de los términos legales establecidos, la gestión continua de los procesos disciplinarios que se encuentren para decisión de mérito, que no tienen una vigencia anual, como si la pueden tener otros procesos de la entidad, como, por ejemplo, el contractual.

- ¿El plazo del contrato es el estrictamente indispensable?

Efectivamente, en razón a lo anteriormente descrito, la Dirección Jurídica tiene que contar con personal idóneo para realizar todas aquellas acciones que permitan adelantar de manera adecuada la etapa de juzgamiento en primera instancia de los procesos disciplinarios que, por su competencia, sea necesario surtir, en aras de garantizar que se cumpla con el debido proceso y que se atiendan en debida forma las exigencias legales que les resultan aplicables.

Con las modificaciones introducidas con la Ley 2094 de 2021, se determinó que la acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados, para las faltas instantáneas, desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

El plazo se justifica, atendiendo a que, los términos en materia disciplinaria no son anuales ni mensuales, así las cosas, continúan con todos sus términos, sin que exista interrupción procesal alguna, lo que implica que, durante su ejecución, los procesos disciplinarios deben ser atendidos constantemente para que se cumplan los términos del Código General Disciplinario, y no se vean afectados por la prescripción.

- ¿Cómo se satisface dicha necesidad con la contratación?

Como se indicó, a 29 de noviembre del 2023, la Oficina de Control Interno Disciplinario, dependencia que actualmente tiene la función de instrucción en primera instancia de las actuaciones disciplinarias, reportó mediante comunicación núm. 01-9-2023-074485, que contaba con 914 procesos activos, es decir, surtiéndose el correspondiente proceso disciplinario, los cuáles, así como pueden ser archivados, igualmente podrían ser remitidos con posterioridad a la Dirección Jurídica

con el fin de que se adelante la respectiva etapa de juzgamiento hasta el correspondiente fallo, absolutorio o sancionatorio.

Es así como, de conformidad con la Resolución 570 del 2023, el Grupo de Juzgamiento Disciplinario tiene, entre sus funciones, la proyección de autos, realización de diligencias y audiencias, elaboración de informes respectivos, actualización de sistemas de información, conceptos, y en general, adelantar la mencionada etapa del proceso disciplinario.

En ese orden de ideas, para adelantar de manera adecuada y oportuna la etapa de juzgamiento, se requieren profesionales en derecho, especializados, para la sustanciación de todas las actuaciones necesarias que determinen una decisión de fallo disciplinario que sea fiel a la constitución, la ley y el reglamento, y de conformidad con el pliego de cargos.

- ¿Cuál es la carga laboral del área que solicita el contrato (cuantitativa y cualitativa), así como el número de funcionarios que la apoyan?

El grupo de Juzgamiento Disciplinario determina la cantidad de procesos, dependiendo del traslado que realice la Oficina de Control Interno Disciplinario - OCID, ya que la instrucción la tiene asignada esta dependencia. En ese orden de ideas, al recibir el expediente disciplinario el abogado sustanciador deberá analizar el auto de pliego de cargos proferido por la mencionada oficina, con el fin de determinar el juzgamiento a seguir.

Para la presente vigencia 2024, la OCID, dependencia que actualmente tiene la función de instrucción en primera instancia de las actuaciones disciplinarias, tiene a su cargo un alto número de expedientes para el correspondiente trámite; específicamente, conforme comunicación núm. 01-9-2023-074485, a fecha del 29 de noviembre del 2023, contaba con 914 procesos disciplinarios activos, los cuales, así como podrían ser archivados, también podrían ser remitidos con posteridad a la Dirección Jurídica para el respectivo fallo.

Dependiendo del auto del pliego de cargos, se determinará si es proceso verbal u ordinario. El juicio verbal procede en los siguientes casos: flagrancia – faltas leves - faltas gravísimas taxativamente establecidas. Una vez se configuren los elementos para iniciar la etapa de juicio verbal, se emite auto en el cual se fija fecha y hora para la audiencia de pruebas y descargos, y se adelantará el proceso verbal, salvo que, por la complejidad del asunto, el número de disciplinables, el número de cargos formulados en el pliego, o la carencia de recursos humanos, físicos o dotacionales de la dependencia que debe cumplir la función de juzgamiento, dificulte el logro de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal en el desarrollo de la actuación disciplinaria, caso en el cual, el proceso se llevará mediante el juicio ordinario, decisión que deberá ser sustentada en el correspondiente auto.

Cada proceso cuenta con diferentes etapas procesales, entre las que se encuentran, apertura de audiencia verbal (para el proceso verbal), análisis de descargos, decreto y práctica de pruebas,

alegatos de conclusión, culminando con el acto administrativo mediante el cual se falla, el cual puede ser sancionatorio o absolutorio.

Así mismo, durante las etapas procesales mencionadas, se pueden desarrollar diferentes actuaciones, por lo que, los abogados que apoyen el proceso disciplinario, una vez se fije el juzgamiento a seguir, deberán, de ser procedente, analizar y resolver solicitudes de nulidad, respuesta a derechos de petición, análisis y respuestas frente a acciones de tutela, solicitudes inherentes al proceso, análisis de pruebas, comunicaciones y notificaciones, así como demás actuaciones propias del proceso.

Finalmente, es importante mencionar, que, en razón a que los procesos disciplinarios versan sobre posibles acciones u omisiones en el ejercicio de la función pública por parte de los servidores públicos del Estado, y específicamente, en el SENA, aquellas funciones que versan sobre la misión de la entidad y todas las necesarias para que dicha misión se cumpla, los procesos disciplinarios que llegan a esta dependencia, pueden adelantarse en razón al posible juzgamiento de conductas que estén tipificadas como cualquiera de las faltas disciplinarias descritas en la Ley 1952 del 2019, y que pueden tener relación con diversos temas, tales como de formación profesional integral, contractuales, financieros, administrativos, laborales, educativos, del comportamiento, e incluso, conductas descritas como delitos en el Código Penal, y en general, de todo aquello que se le exige a un servidor público para el para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, y el adecuado ejercicio de sus funciones públicas, derivados del reglamento, la constitución y la ley.

Es así como, en los años 2022 y 2023, se han adelantado procesos disciplinarios relacionados con la incursión en el régimen de prohibiciones, incumplimiento de deberes descritos en el reglamento, tales como las funciones contenidas en el manual de funciones que afectan la formación profesional integral, así como legalización de comisiones, radicación de incapacidades, atender la obligación de ser jurado de votación, incumplimiento de principios en materia precontractual así como irregularidades en la ejecución de contratos, incursión en el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses, falsedad en documento privado, pérdida de bienes, entre otros.

- ¿La actividad a contratar esta por fuera del giro ordinario? ¿El objeto requerido no puede ser suplido con personal de planta? o ¿Hay personal de planta, pero este no es suficiente para cubrir las necesidades del servicio?

A la fecha, en el grupo de juzgamiento disciplinario, solo hay un cargo de planta del nivel profesional provisto, para suplir las necesidades del grupo, toda vez que, de las cuatro vacantes que integran el Grupo de Trabajo de Juzgamiento Disciplinario, una (1) vacante, se encuentra ocupada por una persona del nivel secretarial, dos (2) vacantes, de nivel profesional, se encuentran para proceso de encargo, y la cuarta vacante, de nivel profesional, que está provista, es quien realiza todas las actividades, tanto administrativas como jurídicas, además de que tiene asignadas las funciones de coordinación del grupo de trabajo, por lo que es necesario que exista más personal para la ejecución

de esas actividades, de acuerdo a lo expuesto con anterioridad, en donde se indicó que los procesos disciplinarios no tienen términos anuales o mensuales, por lo que nunca existe interrupciones de actuaciones procesales, más aún porque, cada proceso disciplinario tiene etapa de solicitud y practica de pruebas, que conllevan que el funcionario, desarrolle la práctica en la regional o centro de formación del disciplinado, requiriéndose que otros profesionales continúen adelantando las actuaciones que correspondan, en los otros procesos disciplinarios vigentes.

Específicamente, las vacantes del grupo de juzgamiento disciplinario, se encuentran en la siguiente situación:

Profesional IDP 7793. Cargo provisto con funciones de coordinación.
Profesional IDP 283. Cargo provisto.
Profesional IDP 1693. En vacancia definitiva pendiente de proceso de encargo.
Técnico IDP 94. En vacancia temporal pendiente de proceso de encargo.
Secretario IDP 20. Este cargo se encuentra provisto, pero sus funciones corresponden al nivel asistencial.

De acuerdo a lo anterior, no se tiene el personal suficiente para realizar todas las actuaciones que se requieren, para adelantar los procesos disciplinarios, en especial las administrativas, al contar con un solo funcionario del nivel profesional, activo en el grupo, que debe responder todas las comunicaciones, manejo de la plataforma OnBase y Compromiso, seguimiento y control de los procesos disciplinarios, creación y/o actualización de formatos y documentos correspondientes a la etapa de juzgamiento del proceso de Gestión de Asuntos Disciplinarios. Así mismo, si se surten los procesos de encargo, el personal continuaría siendo insuficiente para poder desarrollar todas las actuaciones necesarias para el impulso procesal de cada proceso disciplinario, ya que, la actividades que va a desarrollar este profesional, son de adelantar los procesos disciplinarios que le sean asignados, incluyendo proyección de providencias de sustanciación (fijación de juzgamiento, reconocimiento de personería, designación para escuchar versión libre, decreto y práctica de pruebas) y de fondo (fallos, archivos), garantizando el debido proceso y el derecho de defensa de el o los sujetos procesales (entendiéndose que en un mismo proceso pueden haber varios disciplinables), lo anterior en razón a que la planta de personal asignada al grupo de juzgamiento disciplinario de la Entidad, para la vigencia 2024, no es suficiente para garantizar el desarrollo de la gestión disciplinaria bajo su cargo, lo que precisa el apoyo temporal para el soporte de las actuaciones a desarrollar, en vigencia de la Ley 1952 de 2019.

Dada la importancia de los procesos disciplinarios, que se llevan a nivel nacional, los contratistas que se requieren para el grupo de juzgamiento disciplinario, responderán ante las autoridades competentes, por los actos u omisiones que ejecuten en desarrollo del contrato, cuando con ellos, se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993, toda vez que, de la sustanciación de los procesos y la práctica de pruebas, se obtiene un fallo disciplinario, el cual deberá cumplir con el debido proceso, defensa técnica, igualdad, investigación

integra, así como los principios rectores del Código General Disciplinario, para evitar posibles procesos contenciosos administrativos.

En el presente caso, y como se describió en esta justificación, es viable adelantar el proceso de contratación durante el termino definido en el "plazo del contrato" y bajo la circunstancia justificada en este estudio previo, puesto que esta dependencia, requiere para su debida administración y funcionamiento, del apoyo profesional para atender todos los procesos disciplinarios que debe adelantar el Grupo de Juzgamiento Disciplinario de la Dirección Jurídica.

Es importante mencionar que, durante el año 2023, el Grupo de Juzgamiento Disciplinario de la Dirección Jurídica, adelantó un total de veintiséis (26) procesos disciplinarios, cada uno, con sus actuaciones y decisiones propias que en derecho les correspondía.

Por lo anteriormente mencionado y habiendo demostrado que el Grupo de Juzgamiento Disciplinario, no cuenta con el personal de planta suficiente para asumir todas las funciones asignadas, se requiere estricta, necesaria y temporalmente de un profesional en derecho o áreas afines, con la capacidad e idoneidad para que, desde su rol, apoye lo anteriormente expuesto.

Este profesional, adelantará las actuaciones que se requieran de los procesos que se le asignan, y que a continuación se relacionan: Citación de notificación personal, notificación personal, citación a versión libre, citación a testimonio, notificación de auto que niega la práctica de pruebas, proyección de notificaciones en estrados, por edicto, por conducta concluyente, auto que decreta la práctica de pruebas, auto de suspensión provisional al disciplinado, solicitud de consulta a la segunda instancia, auto que revoca la suspensión provisional, auto que declara o niega nulidad de una actuación, auto que ordena o niega incorporación de una actuación, constancia de presentación personal del poder, acta de visita especial, versión libre, testimonio o declaración, auto que reconoce personería al apoderado, auto que resuelve pruebas de descargos, auto que declara desierto recurso de apelación, auto que resuelve recurso de apelación, auto que reconoce personería apoderado de oficio y posesión, auto que concede recurso de apelación contra el fallo, constancia de ejecutoria, auto que ordena cumplir decisión de segunda instancia, auto que concede recurso de apelación, diligencia de presentación personal, auto que rechaza revocatoria directa (si aplica), Auto que fija el juzgamiento a seguir, auto que da traslado para alegatos de conclusión, fallo (sancionatorio / absolutorio), notificación de la resolución del fallo, Audiencia (si aplica a proceso verbal), auto que acepta sustitución de poder, auto que niega sustitución de poder, comunicaciones de las decisiones, comunicaciones de la práctica de pruebas, comunicaciones de las decisiones, entre otros.

Tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada a la Dirección Jurídica, la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de

prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

2. Obligaciones Específicas:

1. Proyectar la decisión de los recursos interpuestos en los procesos disciplinarios que se encuentran en etapa de juzgamiento, conforme lo estipula la ley, observando el debido proceso, el derecho de defensa y las garantías procesales.
2. Proyectar autos que den impulso procesal a los procesos disciplinarios en la etapa de juzgamiento.
3. Asistir al grupo de juzgamiento disciplinario con la proyección de documentos para el acompañamiento a la autoridad disciplinaria en la práctica de pruebas.
4. Asistir al grupo de juzgamiento disciplinario con la proyección de los autos que resuelvan las solicitudes realizadas en escrito de descargos y demás autos necesarios, para la continuidad de los procesos disciplinarios en los que se adelante la etapa de juzgamiento, conforme las diferentes faltas descritas en el Código General Disciplinario, y que pueden tener relación con temas de formación profesional integral, contractuales, financieros, administrativos, laborales, educativos, del comportamiento, e incluso, conductas descritas como delitos en el Código Penal, y en general, de todo aquello que se le exige a un servidor público para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones y para el adecuado ejercicio de sus funciones públicas, derivados del reglamento, la constitución y la ley.
5. Apoyar la proyección fallos de primera instancia en los procesos disciplinarios.
6. Apoyar al grupo de juzgamiento disciplinario, en el manejo, organización, registro y anexo diario de las actuaciones procesales para la generación de los expedientes físicos y/o virtuales, foliando de manera cronológica y consecutiva todos los expedientes, y cumpliendo los estándares, principios y directrices de la gestión documental y Tablas de Retención Documental (TRD) vigentes, velando por su seguridad y debida preservación.
7. Apoyar logística y técnicamente a la Dirección Jurídica en la realización de las diligencias programadas, así como en la transcripción de grabaciones y audios, para la proyección de las actas.
8. Prestar apoyo jurídico en el análisis y proyección de las respuestas a las PQRSF, acciones constitucionales, administrativas y disciplinarias, así como requerimientos de los entes de control que le sean asignados.
9. Apoyar logística y técnicamente, en las medidas para la sensibilización sobre el régimen disciplinario, que adopte el Grupo de Juzgamiento Disciplinario, a nivel nacional.

10. Rendir informe mensual de las actividades desarrolladas, frente a las obligaciones establecidas en el contrato, incluyendo, en el informe correspondiente al mes de diciembre, un reporte ejecutivo del estado y etapa en que se encuentra cada uno de los procesos que le fueron asignados.
11. Las demás que le sean asignadas por la Coordinación del Grupo de Juzgamiento Disciplinario, inherentes al objeto del contrato.

3. Identificación del Contrato a Celebrar:

El contrato por suscribir es de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión teniendo en cuenta los artículos 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, 2 – literal h) del numeral 4 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

De conformidad con las normas mencionadas, este contrato en ningún caso genera relación laboral ni prestaciones sociales, no tiene subordinación y se celebrará por el término estrictamente indispensable.

4. Competencias Técnicas y Personales:

La persona natural deberá ejecutar el objeto del contrato a partir de los conocimientos y experiencia relacionada descritos en el presente estudio previo, además de contar con buenas relaciones interpersonales con clientes internos y/o externos, uso eficaz de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.

5. Domicilio Contractual:

El domicilio contractual será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Fundamentos jurídicos que soportan la modalidad de selección:

EI objeto que se requiere contratar corresponde a la prestación de servicios personales, que de conformidad con lo establecido por el artículo 32 - numeral 3 de la Ley 80 de 1993 y el literal h) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, se celebrará bajo la modalidad de Contratación Directa.

7. Justificación valor del contrato:

El valor de los honorarios se determina de acuerdo con los criterios de selección objetiva establecidos conforme a la necesidad, al objeto, las obligaciones descritas en este documento, la formación académica y la experiencia exigida para la idónea ejecución del contrato, en concordancia con el Plan de Acción de la Entidad, el presupuesto asignado a la dependencia, el Plan Anual de Adquisiciones y la tabla de honorarios vigente.

Para poder adelantar por parte del SENA los trámites administrativos de pago, el contratista debe acreditar previamente el cumplimiento de los requisitos de pago, tales como la certificación expedida por el supervisor del contrato en la que acredite el cumplimiento del objeto y obligaciones del contrato en el respectivo periodo y la cancelación de los aportes a la seguridad social como salud, pensión y riesgos laborales y demás documentos necesarios para el pago.

En caso de requerirse el desplazamiento del contratista a otras ciudades o municipios diferentes al domicilio contractual para el cumplimiento del objeto contractual, el SENA pagará los gastos que cause el desplazamiento de conformidad con lo establecido en el acto administrativo vigente.

8. Análisis de riesgos y forma de mitigarlos:

Una vez analizada la matriz de riesgos anexa a este estudio previo respecto del cumplimiento del contrato a celebrar, y en aras de salvaguardar el interés patrimonial, la Entidad solicitará al futuro contratista constituir una garantía de cumplimiento del contrato.

9. Garantías que debe asumir el contratista:

EI contratista deberá constituir a su costa y a favor del SENA, una garantía de cumplimiento sobre el 10% del valor total del contrato, en los términos señalados en el decreto 1082 de 2015.

10. Supervisión:

La supervisión del contrato estará a cargo de: Coordinador del Grupo de Juzgamiento Disciplinario de la Dirección Jurídica.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto es decir el Director Jurídico, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

11. Proceso de contratación incluido en el plan de adquisiciones: SI__X___ NO_____

12. Criterios para seleccionar la oferta más favorable:

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, "*por tratarse de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido varias ofertas*".

13. Análisis del Sector:

De acuerdo con el artículo 2.2.1.1.1.6.1. del Decreto 1082 de 2015 y la Guía para la Elaboración de Estudios de Sector G-EES-02 de Colombia Compra Eficiente, el análisis del sector en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, depende del objeto y de las condiciones de idoneidad y experiencia que llevan a contratar a la persona natural, conforme a lo indicado en la primera parte del presente documento.

13.1 Idoneidad y experiencia.

De acuerdo con los soportes de idoneidad y experiencia allegados por la señora María Camila Cobo Astudillo, se procede al análisis y verificación de los documentos y en consecuencia, se certifica lo siguiente:

IDONEIDAD						
La siguiente verificación, se realiza atendiendo lo establecido en los estudios previos.			**FORMACIÓN ACADEMICA**			
			CUMPLE		**NO CUMPLE**	
			X			
EXPERIENCIA					**EXPERIENCIA RELACIONADA**	
ENTIDAD	**Fecha de Ingreso (DD/MM/AAAA)**	**Fecha de Retiro (DD/MM/AAAA)**	**Meses**	**Días**	**SI**	**NO**
Universidad del Cauca	25/01/2023	09/07/2023	5	15	X	
Personería Municipal de Popayán	04/01/2022	31/12/2022	11	27	X	
Personería Municipal de Popayán	08/08/2021	31/12/2021	4	23	X	
Contraloría General de la República	08/04/2021	07/08/2021	4	-	X	
Contraloría General de la República	04/03/2020	03/10/2020	7	-	X	
Procuraduría General de la Nación	05/08/2015	04/05/2015	9	-	X	
					CUMPLE	**NO CUMPLE**
TOTAL, EXPERIENCIA			40	65	X	

13.2 Estudio de la Oferta.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-614 del 2009, señaló que el ejercicio de funciones permanentes en la Administración Pública debe hacerse con personal de planta y que todo vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe ser retirado de la dinámica laboral administrativa, debido a que desdibuja el concepto de contrato estatal, vulnera derechos laborales y el artículo 125 de la Constitución Política que exige el mérito para el ingreso y permanencia al empleo público.

El uso de la modalidad del contrato de prestación de servicios resulta adecuado si se celebra en total observancia a la normativa que la regula, en el marco de la jurisprudencia de las Altas Cortes, pero también es cierto que, a pesar de las múltiples medidas adoptadas en materia de gestión y normativas, persiste el uso de esta modalidad para cumplir funciones de carácter permanente.

Es por ello que en el mercado colombiano existen múltiples profesionales y expertos en diferentes materias que prestan sus servicios a diversas entidades y cuyo objeto y obligaciones son similares a las que aquí se pretende contratar.

Sin embargo, una vez analizada la hoja de vida de la señora María Camila Cobo Astudillo, frente al objeto contractual, las obligaciones y la necesidad que se pretende satisfacer, la Coordinadora del Grupo de Juzgamiento de la Dirección Jurídica, establece que cumple con los requisitos señalados anteriormente**.**

13.3 Estudio de la Demanda.

De conformidad con la información presentada por la Contraloría General de la Republica el 18 de noviembre de 2018 en el encuentro nacional para la formalización para el empleo público, a 31 de agosto de 2022, las entidades públicas contaban con 885.740 contratos prestadores de servicios personales.

Para el presente contrato se tuvo como referente los siguientes contratos históricos de la Entidad, en los que se desarrollaron objetos y honorarios similares:

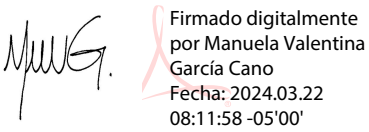
No. y año	Contratista	Objeto del contrato	Plazo	Valor contrato y forma de pago	Modalidad de selección
CO1.PCCNTR.3170678-2022	JENNIFFER ACENETH RIVERA BUSTOS	Prestar servicios profesionales para acompañamiento transitorio a la Oficina de Control Interno Disciplinario en la	31/12/2022	Se fija como valor total para el contrato, la suma de $71.170.000. Esta suma será pagada por el SENA al	Contratación directa

		proyección y revisión de actuaciones en vigencia de la ley 734 de 2002 y de aquellas que continúen su trámite bajo esta norma, de las que surjan en la etapa de instrucción en la entrada en vigencia de la ley 1952 del 2019.		contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de enero por valor de ($770.000) b) (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de ($6.400.000) cada uno.	
CO1.PCCNTR.3170276-2022	PAOLA INÉS VERGARA GONZÁLEZ	Prestación de servicios profesionales para acompañamiento transitorio a la Oficina de Control Interno Disciplinario en la proyección y revisión de actuaciones en vigencia de la Ley 734 de 2002 y de aquellas que continúen su trámite bajo esta norma, de las que surjan en la etapa de instrucción en la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019.	31/12/2022	Se fija como valor total para el contrato, la suma de $71.170.000. Esta suma será pagada por el SENA al contratista de la siguiente manera: a) Un (1) primer pago correspondiente al mes de enero por valor de ($770.000) b) (11) pagos iguales por los meses de Febrero a Diciembre, por valor de ($6.400.000) cada uno.	Contratación directa

14. Recomendación al Ordenador del Gasto:

Que revisada y validada la documentación presentada por el futuro contratista en el SIGEP II y verificado el cumplimiento de los requisitos de capacidad, idoneidad y/o experiencia requerida para la prestación del servicio y el cubrimiento de la necesidad reportada, se recomienda la contratación a la ordenadora del gasto, sin que sea necesario haber obtenido previamente varias ofertas, así mismo se verificó el cumplimiento de los topes, alternativas o exoneraciones establecidas en la tabla de honorarios vigente.

Se expide en la ciudad de Bogotá D.C., a los veinte (22) días del mes de marzo de 2024.



Manuela Valentina García Cano
Directora Jurídica

Proyectó: Daniela Mosquera Erazo – Coordinadora del Grupo de Juzgamiento Disciplinario.