ACTA No. 019			
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: **CONTRATACION INSTRUCTORES VIGENCIA 2025**			
CIUDAD Y FECHA:	Ibagué, 13 de febrero de 2025	**HORA INICIO:** 08:00	**HORA FIN:** 16:00
LUGAR Y/O ENLACE:	Salón Esmeralda	**DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO:** Centro Agropecuario La Granja	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

Realizar el proceso de preselección de los aspirantes en estado CUMPLE de acuerdo con las necesidades de contratación del Centro Agropecuario La Granja y en cumplimiento a los Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, para el programa de **CampeSENA y Full Popular**.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Realizar el proceso de preselección de los aspirantes en estado CUMPLE de acuerdo con las necesidades de contratación del Centro Agropecuario La Granja y en cumplimiento a los Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, para el programa de CampeSENA y Full Popular.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del quórum.

2. Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA.

3. Realizar el proceso de preselección de los aspirantes en estado CUMPLE de acuerdo con las necesidades de contratación del Centro Agropecuario La Granja y en cumplimiento a los Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, para el programa de CampeSENA y Full Popular.

DESARROLLO:

1. **Verificación del quórum.**

Siendo las 08:30 horas del 13 de febrero de 2025, se da inicio la reunión, verificando que existe quórum.

2. **Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA.**

A continuación, se relacionan los lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, con el fin de tomarlos como base para la preselección de hojas de vida de los aspirantes postulados al Banco de Instructores 2025:

CIRCULAR No. -2024-000278 del 27 de noviembre de 2024:

1. DIRECTRICES GENERALES.

La contratación de servicios personales en el SENA para la vigencia 2025 se debe realizar con plena observancia de las normas legales y reglamentarias vigentes que rigen el tema, así como las de austeridad del gasto público, garantizando la aplicación de los principios de contratación (como transparencia, economía y responsabilidad, establecidos en los artículos 23 y siguientes de la Ley 80 de 1993), el principio de la gestión fiscal eficiente, y los que orientan la función administrativa (como los de planeación, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que establece el artículo 209 de la Constitución Política), la satisfacción del interés general, el cumplimiento de los fines estatales, y aplicando las directrices y procedimientos de esta Circular.

Para el proceso de contratación, además de las funciones que le corresponde cumplir a la Oficina de Control Interno del SENA, los ordenadores del gasto inculcarán y fomentarán la cultura del autocontrol en las personas que actúen en cualquier etapa del proceso contractual, como elemento importante del sistema de gestión y control para la prevención de riesgos, el mejoramiento continuo y la salvaguarda de los recursos públicos.

En cumplimiento del principio de transparencia, todas las dependencias que participen en el trámite contractual permitirán el acceso a los documentos precontractuales, contractuales y post-contractuales a quienes lo soliciten, incluidas las veedurías ciudadanas, con excepción de aquellos documentos que tengan reserva conforme a la ley.

Todos los contratos referidos en esta Circular deben adelantarse y tramitarse por medio de la plataforma SECOP II.

Los ordenadores del gasto, como responsables de esta contratación, deben verificar la coherencia entre las necesidades registradas en el Plan de Acción y el Plan Anual de Adquisiciones. Las obligaciones de estos contratos deben ser coherentes con su objeto y no incluir en su redacción elementos subordinantes; igualmente, durante la ejecución del contrato, los supervisores y ordenadores del gasto deberán vigilar y garantizar la autonomía del contratista, para no incurrir en conductas que puedan configurar subordinación y producir daño antijurídico para el SENA, aplicando lo señalado en el Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad.

Adicionalmente, es deber de los ordenadores del gasto y del pago cumplir a cabalidad las normas, políticas y lineamientos de austeridad, eficiencia, economía y efectividad, para lo cual, conforme al artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 y el artículo 3° del Decreto No. 199 de 2024, cada Dirección de Área, Oficina, Regional o Centro de Formación debe realizar una revisión previa y rigurosa de las razones que justifiquen la contratación de servicios y de apoyo a la gestión para suscribir solamente los que sean estrictamente indispensables según sus necesidades y por el tiempo necesario durante la vigencia 2025.

2. PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL:

Los casos de protección constitucional especial de las personas que vienen contratados en el SENA durante el 2024 deben ser analizados y resueltos por cada ordenador del gasto para la contratación de la vigencia 2025, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA sobre el tema, con base en las normas y la jurisprudencia vigente.

3. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INSTRUCTOR:

Teniendo en cuenta lo dispuesto por los artículos 9 (numeral 17) y 22 (numeral 14) del Decreto 249 de 2004, la contratación de Instructores se debe realizar utilizando el Banco de Instructores.

Con este fin, para la contratación de servicios personales de Instructor en la vigencia 2025, se tendrán en cuenta las hojas de vida registradas en el Banco de Instructores conformado según la Circular No. 32023- 000212 del 3 de noviembre de 2023 y los demás lineamientos emitidos con base en ella, con excepción de la conformación del Comité de Verificación, que se regirá por lo indicado en esta Circular. En consecuencia, la contratación de los Instructores en el 2025 se realizará aplicando el procedimiento y los demás lineamientos indicados en esa circular y como se ha venido trabajando en el 2024 bajo el esquema de publicación de perfiles a necesidad de los Centros de Formación Profesional dado que el Banco está abierto de forma permanente. Teniendo en cuenta lo anterior, no se realizará convocatoria nacional en diciembre del 2024, sino que se continuará con el esquema de convocatorias específicas de acuerdo con los requerimientos de los Centros de Formación para suplir nuevas necesidades de contratación, o aquellas que no se puedan suplir con las hojas de vida registradas actualmente en el Banco de Instructores.

Los Centros que requieran nuevos perfiles, según la oferta de los programas de formación, podrán hacer nuevas convocatorias a partir de enero del 2025, una vez se tenga la actualización remitida por parte de la Dirección de Formación Profesional a la Agencia Pública de Empleo del SENA.

La inscripción en el Banco de Instructores del SENA para las personas interesadas en formar parte de este sigue siendo permanente, y quienes lo hagan a partir de la fecha de esta circular podrán participar en las convocatorias específicas que realizará la entidad durante el 2025 para suplir nuevas necesidades de contratación, o aquellas que no se puedan suplir con el actual Banco de Instructores. Los perfiles de las convocatorias específicas que requieran los Centros de Formación durante el 2025, serán publicados en el mismo aplicativo de la Agencia Pública de Empleo – APE.

Las peticiones, quejas, reclamaciones y/o tutelas que se presenten en el 2025 por la aplicación de esta Circular y de la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023 seguirán siendo analizadas y respondidas por cada Centro de Formación; las relacionadas con la disponibilidad y uso de la aplicación web de la APE serán respondidas por ésta.

Las dudas, interpretaciones o vacíos que se presenten durante el proceso de contratación de Instructores 2025 serán resueltas o suplidas mediante lineamientos emitidos de manera conjunta por la Dirección de Formación Profesional, la Secretaría General y la Dirección de Empleo y Trabajo. Los términos y condiciones de uso del aplicativo de la Agencia Pública de

Empleo son presentados a los usuarios en el momento de registro de su hoja de vida y al leerlos indican su aceptación.

Conformación del Comité de Verificación para la contratación de Instructores 2025:

Cada Centro de Formación debe integrar para la contratación de Instructores 2025 un "Comité de Verificación", conformado por los siguientes integrantes, que ejecutarán las funciones señaladas en la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023:

- El Subdirector de Centro o su representante.
- Un (1) Coordinador Académico del Centro de Formación.
- Un (1) Instructor de planta del Centro de Formación.

- Para verificar la idoneidad de los(as) inscritos(as) a programas de la estrategia CampeSENA, se resta el Instructor de planta e ingresa un profesional responsable de la implementación de la estrategia CampeSENA, designado por el Comité Articulador Regional de CampeSENA.

- Para verificar la idoneidad de los inscritos(as) a programas de la estrategia Economía Popular, se resta el instructor de planta e ingresa un integrante profesional con funciones de la Escuela Nacional de Instructores – ENI.

En cada Centro de Formación los representantes de los Aprendices podrán escoger a uno (1) de ellos, para que haga veeduría al proceso de contratación de Instructores.

En los casos que se considere necesario, la Dirección General podrá designar un representante para acompañar el proceso en el(os) Centro(s) de Formación que se estime(n) pertinente(s), el cual actuará con voz y sin voto.

5. GENERALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE NUMERALES 2, 3 y 4.

5.1. Los ordenadores del gasto deben verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad y experiencia exigidos en los estudios previos de cada contrato a suscribir, para lo cual el área solicitante debe constatar previamente la verificación de los documentos con los cuales se soporta la idoneidad y experiencia, la cual debe ser anexada al expediente contractual con la

constancia de verificación suscrita por el Director del Área, el Jefe de Oficina, el Director Regional o el Subdirector de Centro. Para la contratación de Instructores el ordenador del gasto debe acreditar además que la hojas de vida de la persona seleccionada hace parte del Banco de instructores del SENA aplicando los lineamientos de esta Circular y de la Circular No. 3-2023-000212 del 3 de noviembre de 2023.

5.2. Para agilizar la gestión y lograr el inicio oportuno de los programas y proyectos institucionales del 2025, es necesario que antes del 31 de diciembre de 2024 se realicen las siguientes actividades:

- Proyectar los Planes de Contratación de instructores (sólo para Centros de Formación).
- Elaborar el Plan Anual de Adquisiciones 2025 de cada Regional y de la Dirección General; de ser necesario este Plan podrá actualizarse en el 2025.
- Obtener la(s) autorización(es) necesaria(s) para la contratación de prestación de servicios personales. - Crear los procesos precontractuales, elaborar, suscribir y subir al SECOP II la certificación de inexistencia de personal de planta (artículo 3° del Decreto 1737 de 1998, modificado por el artículo 1° del Decreto 2209 de 1998), indicando expresamente la causal que aplica en cada caso.
- Elaborar, suscribir y subir al SECOP II los estudios previos para todos los contratos de prestación de servicios que tenga planeado para el 2025 cada Centro de Formación, Dirección Regional, Área y Oficina de la Dirección General.
- Preseleccionar en el módulo Banco de Instructores de la APE a los inscritos que tenga planeado contratar el Centro de Formación como Instructores.

En el año 2025 se deben realizar las siguientes actividades a partir del 2 de enero:-

- Obtener el(los) CDP(s) inmediatamente se haga la asignación del presupuesto 2025.- Verificar que las personas seleccionadas para suscribir los contratos cumplen los requisitos y el perfil de idoneidad y experiencia, y dejar constancia de ello.
- Recibir las ofertas radicadas de las personas a contratar.
- Suscribir electrónicamente por medio del SECOP II los contratos
- Registrar presupuestalmente cada contrato.
- Aprobar las garantías (cuando se requiera)
- Asignar en el módulo Banco de Instructores de la APE, el estado “Contratado” a todos aquellos Inscritos que sean contratados durante la vigencia 2025.

La contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión no podrá realizarse a través de Cooperativas o Pre-cooperativas de Trabajo Asociado, ni de otra modalidad que implique intermediación.

En el 2025 los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se suscribirán según las necesidades de contratación y su correspondiente justificación de cada Centro de Formación, Regional y Área u Oficina de la Dirección General. Los contratos de instructor podrán tener vigencia máxima hasta el último día del calendario académico 2025, y los diferentes a Instructor hasta el 31 de diciembre del 2025.

Cada Ordenador del Gasto es responsable de velar por el registro de la información pre-contractual, contractual y post-contractual, garantizando condiciones de oportunidad, veracidad, completitud y confiabilidad. La consolidación de la información contractual estará en cabeza de cada Ordenador del Gasto y se enviará a la Dirección General.

El valor máximo de los honorarios mensuales para los contratos de prestación de servicios de instructor y de actividades diferente a instructor, serán las establecidas en la(s) tabla(s) de tarifas para el 2025 que divulgará la Dirección de Formación Profesional y la Secretaría General.

Los lineamientos de esta circular son de carácter obligatorio y su incumplimiento será reportado a la Oficina de Control Interno Disciplinario para la investigación correspondiente.

CIRCULAR No. 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024:

la presente circular tiene como objetivo proporcionar criterios y herramientas jurisprudenciales que permitan a los ordenadores del gasto de la entidad tomar decisiones informadas y fundamentadas en cuanto a la posible renovación de los contratos laborales en el año 2025. Esto aplica particularmente en situaciones donde los derechos de los contratistas puedan estar sujetos a una protección ocupacional reforzada, ya sea por discapacidad, maternidad, paternidad u otros factores de protección establecidos en la ley y en la jurisprudencia.

I. **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Fundamento constitucional y jurisprudencial**

Si bien, por mandato del artículo 13 constitucional, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la garantía de estabilidad, en desarrollo del principio de igualdad, en personas con específicas circunstancias de vulnerabilidad, el Estado debe realizar un esfuerzo adicional para garantizarles condiciones de estabilidad en el empleo, pues, de no contar con esta protección reforzada, se causarían graves afectaciones a sus derechos fundamentales.

Esta protección especial o reforzada, se deriva de la Constitución Política de 1991, particularmente, en su artículo 13, que plantea como deber del Estado garantizar las condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente, a personas en situación de debilidad manifiesta. Esta obligación también se encuentra reiterada en los artículos 47 y 54 superiores, recalcando los deberes de creación de políticas de integración social para "disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos" (art. 47) y de propender por la ubicación laboral de las personas, garantizando el derecho del trabajo a los minusválidos, según su condición.

Sobre las características de esta protección, la Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples sentencias, por ejemplo, una de ellas es la Sentencia T−337 de 2009, en la que se señala que:

"(...) implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz."

Ahora bien, al existir diferentes formas de vincularse al Estado, con características particulares de permanencia y retiro, la estabilidad laboral se va a manifestar de manera diferente en cada una de ellas. Por eso es necesario pronunciarse sobre su tratamiento en el caso de las personas que no cuentan con una vinculación legal o reglamentaria, sino que están bajo la modalidad específica de contratistas por prestación de servicios vinculados a entidades del Estado.

II. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Si bien es cierto la figura de la estabilidad laboral reforzada no tiene como destinatarios expresos a los contratistas de prestación de servicios, según lo expresado en la jurisprudencia constitucional sí resulta viable aplicar el fuero de estabilidad ocupacional reforzada a un contratista que ostenta una condición especial de vulnerabilidad, con la renovación del vínculo, al menos mientras persistan tales condiciones, pues de lo contrario cesaría la necesidad de protección. En otras palabras, la estabilidad laboral reforzada ha sido extendida a diferentes contextos y vinculaciones, constituyéndose como una protección que cobija a personas más allá de los contratos laborales típicos, denominándose: estabilidad ocupacional reforzada, bajo el argumento principal consistente en que en los contratos de prestación de servicios no desaparecen los derechos a la estabilidad ocupacional reforzada a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta.

Un ejemplo de lo anterior es la sentencia de unificación SU−049 de 2017 de la Corte Constitucional donde se señaló que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, razón por la cual su cobertura se extiende a contratos de prestación de servicios independientes.

La existencia de la estabilidad ocupacional reforzada genera implicaciones significativas tanto para la entidad contratante como el contratista, creando la necesidad de revisar cómo se gestionan las relaciones contractuales.

Para el contratante, una de las principales consecuencias de la extensión de la estabilidad en el empleo en favor de los contratistas, es la necesidad de llevar a cabo un análisis riguroso antes de finalizar los contratos de prestación de servicios, especialmente en casos donde se evidencie que el contratista pueda estar en una situación jurisprudencialmente catalogada como de vulnerabilidad. Esto implica una evaluación detallada de las causas de terminación y, en algunos casos, la obligación de demostrar que el servicio contratado finalizó, es decir, que no hay, de ninguna manera, continuidad del objeto contractual.

Al respecto, la Dirección Jurídica, a través del Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos emitió concepto unificado No. 37678 del 23 de octubre de 2020, dirigido a la Secretaría General del SENA, mediante el cual se refirió a las personas o sujetos que pueden ser objeto de protección constitucional reforzada, aunado a ello, mediante el presente documento se actualizan las directrices y orientaciones respecto a la aplicación de la figura en comento.

III. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Sujetos

Sobre la población objeto de protección especial constitucional, es necesario anticipar la conclusión en el sentido de indicar que, en principio, no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los contratos de prestación de servicios y en todo caso, debe subsistir la causa del contrato, es decir, la necesidad de la Entidad que originó la celebración del contrato prestación de servicios, empero, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.

Así las cosas, varios fallos proferidos por las altas cortes han ordenado la protección constitucional reforzada en condiciones de **continuidad** del contrato de prestación de servicios, y supeditados en todo caso, a que la entidad requiera en la nueva vigencia fiscal el servicio que presta la persona, tal como se indicó en el concepto unificador No. 37678 del 23 de octubre de 2020, y en ese orden de ideas, el citado concepto no ha perdido vigencia.
Ahora bien, respecto de los sujetos de aplicación de la figura de estabilidad ocupacional reforzada, la jurisprudencia se ha referido a cada uno de ellos y ha señalado lo siguiente:

3.1. Personas en condición de discapacidad o con enfermedades catastróficas, ruinosas o huérfanas o con problemas de salud.

El Alto Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, que cobija a las personas con una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas).

- La **sentencia SU-049 de 2017,** es un hito importante en la jurisprudencia colombiana sobre estabilidad laboral reforzada. Al ampliar las protecciones a todos los trabajadores con condiciones de salud adversas, en dicha sentencia, la Corte estableció que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no debe limitarse a aquellos trabajadores que han sido formalmente calificados con una pérdida significativa de capacidad laboral. En cambio, se debe considerar cualquier condición de salud que afecte el desempeño laboral, garantizando así una protección más amplia para los trabajadores. A continuación se resumen las protecciones allí contenidas:

Protección a Personas en Condición de Debilidad Manifiesta:

- ✓ Se enfatiza que las personas que enfrentan problemas de salud o discapacidad deben ser protegidas contra despidos arbitrarios, independientemente del grado o tipo específico de limitación que padezcan. Esto implica que cualquier despido basado en la condición de salud del trabajador puede ser considerado discriminatorio y, por lo tanto, ineficaz.

Requisitos para Despidos:

- ✓ La Corte subrayó que cualquier despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, quien debe verificar que exista una causa objetiva no relacionada con la situación de debilidad del trabajador. Si no se cumplen estos requisitos, el despido se considera injustificado.

Implicaciones para la Legislación:

- ✓ La sentencia también tiene implicaciones significativas para la interpretación y aplicación de la **Ley 361 de 1997**, que protege a las personas con discapacidad. La Corte reafirmó que esta ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad sin necesidad de especificar el grado o tipo de limitación.

A continuación, se informan otros fallos relevantes sobre estos sujetos de protección:

- **Sentencia T-434 de 2020**:

Esta sentencia aclara que la estabilidad laboral reforzada no implica una prohibición absoluta de despidos, sino que exige que cualquier terminación de la relación laboral se realice conforme a la Constitución. Se establece que los despidos deben ser autorizados por el Ministerio del Trabajo, garantizando un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las facultades del empleador.

- **Sentencia SU-087 de 2022**:

La Corte reafirma que el fuero de estabilidad laboral reforzada no se limita a trabajadores con un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. Se extiende a aquellos cuya salud se deteriora en el trabajo, sin necesidad de una calificación previa que acredite discapacidad.

- **Sentencia SU-061 de 2023**:

La Corte enfatiza la importancia de considerar el contexto y las condiciones individuales del trabajador al determinar su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Se subraya que la calificación de pérdida de capacidad laboral no debe ser el único criterio para otorgar esta protección

- **Sentencia SU-269 de 2023**:

En esta decisión, se reafirma que los despidos deben respetar los derechos fundamentales del trabajador y no pueden utilizarse para eludir la estabilidad laboral reforzada. La Corte establece que incluso si la ley permite despidos sin justa causa, esto no debe hacerse en detrimento de los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

- **Sentencia SU-213 de 2024**:

Esta sentencia destaca que la protección por estabilidad laboral reforzada debe aplicarse a trabajadores que, aunque no cuenten con un dictamen formal de disminución de capacidad laboral, se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta. La Corte critica interpretaciones restrictivas que limitan esta protección solo a quienes tienen una disminución moderada, severa o profunda

IV. MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA

En relación con la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, licencia de maternidad y la lactancia, sin importar, si se trata de una relación laboral o de un vínculo contractual bajo la modalidad de prestación de servicios, la Corte Constitucional se ha pronunciado, entre otras, en las siguientes sentencias:

- **Sentencia C-470 de 1997**

Derecho Fundamental: Esta sentencia reconoce la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental que protege a las trabajadoras en estado de embarazo, derivado del principio constitucional de no discriminación.

- **Sentencia SU-070 de 2013**

Principio General: Esta sentencia unificó criterios sobre la protección laboral de las mujeres embarazadas y lactantes, estableciendo que tienen derecho a estabilidad laboral reforzada.

Requisitos: Se determinó que la protección se aplica cuando se demuestra:

- ✓ La existencia de una relación laboral.
- ✓ Que la mujer está en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.

- **Sentencia T-098 de 2015**

Protección Especial: La Corte reafirmó que el despido injustificado de mujeres embarazadas es una manifestación de discriminación de género.

Presunción de Despido Discriminatorio: Se establece que el despido durante el embarazo genera una presunción en contra del empleador, quien debe demostrar que no fue discriminatorio.

- **Sentencia SU 049 de 2017**

Aplicación a Contratos de Prestación de Servicios:
La sentencia aclara que la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones laborales originadas en contratos de prestación de servicios. Esto significa que los contratistas también están protegidos bajo este principio, incluso si no están en una relación laboral subordinada.
Procedimiento para Desvinculación:
Se establece que cualquier despido debe ser autorizado por la oficina del trabajo correspondiente. Si un contratista es desvinculado sin dicha autorización y se comprueba que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, el despido será considerado injustificado.

Indemnización por Despido Injustificado:

En caso de vulneración del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se ordena el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta indemnización es aplicable incluso en contextos donde el vínculo sea contractual y no laboral

- **Sentencia SU-075 de 2018**

Alcance del Fuero de Maternidad: Se desarrolla el concepto del fuero de maternidad como parte integral del derecho a la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas y lactantes.

Presunción Legal: Se establece que cualquier despido durante el embarazo o lactancia se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre lo contrario.

- **Sentencia T-141 de 2023**

Contratos a Término Fijo: La Corte confirmó que las mujeres embarazadas tienen derecho a estabilidad laboral reforzada incluso en contratos a término fijo inferior a un año.

Ineficacia del Despido: Se establece que el despido es ineficaz si se basa en la condición especial del trabajador, garantizando así su permanencia en el empleo.

- **Ley 2306 de 2024**

Extensión del Período de Lactancia: Aunque no es una sentencia, esta Ley amplía el período durante el cual las trabajadoras gozan de estabilidad laboral reforzada por lactancia, aumentando los derechos laborales relacionados con descansos y protecciones durante dos años después del parto.

V. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN AL CÓNYUGE O COMPAÑERO (A) DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO (Fuero de paternidad)

La Ley 2141 de 2021 introdujo el fuero de paternidad, que prohíbe el despido unilateral y sin justa causa de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente esté en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto. Sin embargo, esta protección

se limita a situaciones donde la mujer no tenga un empleo formal vigente al momento del despido del trabajador.

Requisitos para Activar el Fuero:

- Notificación al empleador sobre el estado de embarazo.
- Declaración bajo juramento que indique que la cónyuge o pareja carece de un empleo formal.
- Presentación de pruebas del estado de embarazo.

- **Sentencia C-005 de 2017**

Esta sentencia de la Corte Constitucional fue fundamental al establecer que la estabilidad laboral reforzada debe extenderse a los cónyuges o compañeros(as) permanentes de mujeres embarazadas. La Corte argumentó que el interés superior del niño y la protección del núcleo familiar justifican esta extensión.

- **Sentencia T-153 de 2021**

En esta sentencia, la Corte reafirmó que la estabilidad laboral reforzada se extiende al cónyuge o compañero(a) permanente de una mujer en estado de embarazo o lactancia, promoviendo así la equidad de género y el interés superior del menor. La Corte destacó que:

- ✓ La protección se aplica incluso si el cónyuge o compañero(a) no tiene un vínculo laboral formal.
- ✓ El despido injustificado en este contexto puede ser considerado discriminatorio.

VI. MADRES O PADRES CABEZA DE FAMILIA

Esta protección se basa en la Ley 790 de 2002 y de igual manera, la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada no se limita a los contratos laborales tradicionales, sino que también se aplica a los contratos de prestación de servicios. Esto fue reafirmado en sentencias como la T−084 de 2018, donde se establece que la condición de madre o padre cabeza de familia debe ser protegida independientemente del tipo de vínculo contractual.

Para que una persona sea considerada madre o padre cabeza de familia y pueda beneficiarse del fuero, deben cumplirse ciertos criterios:

Responsabilidad Exclusiva: Debe asumir la responsabilidad total del hogar, lo que incluye el sustento económico, social y afectivo.

Dependencia Económica: Se requiere que existan dependientes bajo su cuidado, como hijos menores o personas incapaces.

Sustracción del Apoyo: Es necesario demostrar que el otro progenitor ha abandonado sus deberes o no puede cumplirlos debido a incapacidades físicas o mentales.

VII. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Para gestionar eficazmente las complejidades de la estabilidad ocupacional reforzada y minimizar daños antijurídicos, se recuerda a los ordenadores del gasto que toda decisión relacionada con la suscripción o no renovación de contratos de prestación de servicios, debe estar debidamente justificada, y basada en una interpretación adecuada de las herramientas jurisprudenciales aquí expuestas. Deberán valorar en cada caso particular las condiciones específicas y las circunstancias particulares de la persona que aduzca y acredite tener la condición de sujeto de especial protección constitucional, siguiendo las orientaciones y parámetros fijados para la aplicación de la figura de la estabilidad ocupacional reforzada. Para ese efecto, se podrán consultar los precedentes jurisprudenciales compartidos, los publicados en el normograma institucional y los demás que se sigan produciendo.

Para ese efecto, es importante:

- ✓ Definir claramente el objeto y alcance del servicio contratado, las expectativas y los términos del contrato.
- ✓ Verificar que el contratista realice los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, de conformidad con las normas correspondientes.
- ✓ En caso de que se evidencie una posible estabilidad ocupacional reforzada, analizar si el objeto del contrato culminó o si aún persiste.

El no acatamiento de dichas directrices puede dar a lugar a que un juez de tutela ordene, previo estudio de las particularidades del caso en concreto, la procedencia, entre otras, de cada una de las siguientes medidas de protección: i) La renovación de la relación contractual;

ii) El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo.

3. **Realizar el proceso de preselección de los aspirantes en estado CUMPLE de acuerdo con las necesidades de contratación del Centro Agropecuario La Granja y en cumplimiento a los Lineamientos conferidos en las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, para los programas de CampeSENA y Full Popular**

El comité verificador resalta lo establecido en la circular No. 3-2023-000212 del 03 de noviembre de 2023 en donde enuncia "Los estados "CUMPLE", "PRESELECCIONADO" y "SELECCIONADO" en el módulo web Banco de Instructores no generan para el SENA la obligación de contratar al respectivo inscrito, ni le dan un derecho adquirido a esa persona para ser contratado(a), toda vez que el Banco de Instructores es un repositorio de hojas de vida, pero la suscripción del contrato depende que se cumplan los siguientes requisitos: i) que el Centro de Formación cuente con la disponibilidad presupuestal de recursos; ii) que subsista durante la vigencia la necesidad de contratación que planeo el Centro, de acuerdo con la ejecución de metas durante el año; iii) que la necesidad de contratación esté incluida en el Plan Anual de Adquisiciones o en su(s) actualización(es); iv) que se cumplan las restricciones de austeridad del gasto y los lineamientos del gobierno nacional que estén vigentes al momento de la contratación."

Por otro lado, siguiendo los lineamientos de la circular 3-2024-000278 del 27 de noviembre del 2024 que establece que para la contratación de servicios personales de Instructor en la vigencia 2025, se tendrán en cuenta las hojas de vida registradas en el Banco de Instructores conformado según la Circular No. 32023- 000212 del 3 de noviembre de 2023 y teniendo en cuenta la directriz de la subdirección de centro en la que se indica que el centro de formación debe contar con personal calificado y comprometido con las actividades institucionales acatando los principios y valores de la entidad, resaltando que los contratos de prestación de servicios son intuito persona, por lo cual, el Centro de Formación estableció que los prestadores de servicios que tuvieron una valoración baja u observaciones por parte del supervisor de contrato en el informe final de supervisión, no serían seleccionados en la vigencia 2025.

Así mismo, de acuerdo con lo establecido en la circular 3-2024-000278 del 27 de noviembre del 2024, con el fin de verificar la idoneidad de los aspirantes para la estrategia CampeSENA se contará con la participación de un integrante del Comité Articulador Regional de CampeSENA.

Se informa la cantidad de inscritos a preseleccionar de acuerdo con las metas asignadas al Centro de Formación y la asignación presupuestal para la contratación de instructores establecida en la resolución de apertura presupuesto 2025.

Los aspirantes NO seleccionados se les dejara en estado CUMPLE en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo.

Los aspirantes preseleccionados para la estrategia CampeSENA que inician a partir del 19 de febrero de 2025 son los siguientes:

VACANTE NO.	DISEÑO	PROGRAMA	CEDULA	NOMBRE	ESTADO APE	OBSERVACIÓN REQUISITOS MINIMOS
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	28698912	CONSTANZA CASTELLANOS HERNANDEZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	65765065	DALIA JICET TRIANA FALLA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	93385930	FABIAN ALFONSO HERRERA TORRES	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	93387268	FABIAN FERNANDO BERNAL VELASQUEZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	1032452009	INGRI YESSENIA LOZANO SANCHEZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	5978971	JOSE ALFREDO BARRIOS ORTIZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	1110455717	LUISA ROSARIO DEVIA RAMIREZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	38142826	LUZ ANGELA VALDERRAMA SABOGAL	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	65631246	MELISA FERNANDA MOLINA BOCANEGRA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	65739267	NUBIA CONSTANZA BRIÑEZ MINA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	93134441	TITO ANDRES PALMA LEAL	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31405	COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	CAMPESENA	1110480508	ULISES MEDINA YEPES	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31417	EMPRENDEDOR EN GASTRONOMIA TIPICA RURAL	CAMPESENA	93456652	ANTONIO SEGURA VALDES	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31446	EMPRENDEDOR EN PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL CAFÉ	CAMPESENA	1061786846	JOHANA ANDREA MACA ALEMESA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31446	EMPRENDEDOR EN PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL CAFÉ	CAMPESENA	93238485	JOSE MANYIBER RODRIGUEZ BONILLA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31446	EMPRENDEDOR EN PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL CAFÉ	CAMPESENA	1110478977	JULIAN ANDRES GONZALEZ ROMERO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31446	EMPRENDEDOR EN PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL CAFÉ	CAMPESENA	1106392884	YURANY NIÑO ARAGON	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	28555740	ANA MERCEDES MONTAÑA SOLORZANO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	93371502	DAIRO HENRY RAMIREZ MOSOS	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	79457414	EDGAR HERNANDO CASTELLANOS LOZANO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.

31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	14225931	GUSTAVO MORALES SUAZA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	93203108	LUIS ANTONIO FLOREZ MOLANO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31480	EMPRENDEDOR EN PROPAGACION DE MATERIAL VEGETAL Y ESTABLECIMIENTO DE CULTIVOS AGRICOLAS	CAMPESENA	1106484683	MONICA MARIA LEON ACOSTA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31452	EMPRENDIMIENTO EN ELABORACION DE ACCESORIOS ARTESANALES.	CAMPESENA	31978078	RUBY ENITH BERMUDEZ FERNANDEZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31458	EMPRENDIMIENTO EN PRODUCCION DE HUEVO	CAMPESENA	6816059	ARMANDO CAMPO BERRIO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31458	EMPRENDIMIENTO EN PRODUCCION DE HUEVO	CAMPESENA	1110468287	DIANA CAROLINA AVENDAÑO LOZANO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31458	EMPRENDIMIENTO EN PRODUCCION DE HUEVO	CAMPESENA	93367204	JAIME ANTONIO GALEANO PERDOMO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31458	EMPRENDIMIENTO EN PRODUCCION DE HUEVO	CAMPESENA	93369364	JESUS REINALDO MEDINA GUTIERREZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31458	EMPRENDIMIENTO EN PRODUCCION DE HUEVO	CAMPESENA	5937885	JUAN BAUTISTA ACOSTA AMAYA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
34235	IMPLEMENTACION DE PROCESOS PARA LA TRANSICION AGROECOLOGICA.	CAMPESENA	5825707	GERLEY GUTIERREZ GUTIERREZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
34235	IMPLEMENTACION DE PROCESOS PARA LA TRANSICION AGROECOLOGICA.	CAMPESENA	1110493826	MAYRA ALEJANDRA MEDINA HERRERA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31152	BUENAS PRACTICAS APICOLAS EN EL MANEJO DE LA COLMENA	TYC CAMPESENA	1083838563	DIDIER ALFONSO TRUJILLO QUINTERO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31156	HERRADO Y FORJA EQUINA	TYC CAMPESENA	1101683847	EZEQUIEL REYES RAMIREZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31029	PRODUCCION ANIMAL	TYC CAMPESENA	93362925	OVER ANGELO LEMUS QUINTANA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31299	PROCESAMIENTO DE DERIVADOS LACTEOS.	TYC CAMPESENA	14139677	JHONATTAN ANDRES CHACON VERA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31278	MANIPULACION DE ALIMENTOS	TYC CAMPESENA	1110569151	LILI FASULI MUÑOZ MONDRAGON	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31287	COCINA	TYC CAMPESENA	1110506996	ROBERT JAVIER BONILLA PERALTA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31223	CULTIVOS AGRICOLAS	TYC CAMPESENA	93359550	JUAN CARLOS CRISTANCHO ACOSTA	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31221	PRODUCCION DE CAFE	TYC CAMPESENA	93381302	WILSON ALFONSO YAIMA BARRIOS	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.

Los aspirantes preseleccionados para la estrategia Full Popular que inician a partir del 19 de febrero de 2025 son los siguientes:

VACANTE NO.	DISEÑO	PROGRAMA	CEDULA	NOMBRE	ESTADO APE	OBSERVACIÓN REQUISITOS MINIMOS
31405	MANIPULACION DE ALIMENTOS	FULL POPULAR	1110500365	LUIS GERARDO ORJUELA TRIVIÑO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31278	MANIPULACION DE ALIMENTOS	FULL POPULAR	52116735	MARBELY ELINA MEJIA ORDOÑEZ	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.
31278	MANIPULACION DE ALIMENTOS	FULL POPULAR	1030687374	SHARIK VANESSA QUIMBAYO MURILLO	SELECCIONADO	El aspirante acepta la preselección realizada por el centro de formación.

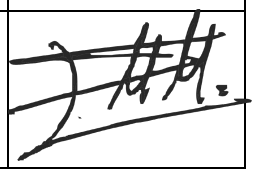
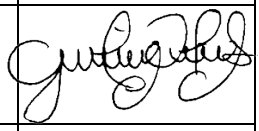
CONCLUSIONES

- El comité de verificación procedió a preseleccionar los aspirantes a contratar de acuerdo con los lineamientos de las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024 emitidas por la Dirección Nacional del SENA, la asignación presupuestal para la vigencia 2025 y el cumplimiento de las metas asignadas al Centro Agropecuario La Granja.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS

ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Entregar el listado de aspirantes a seleccionados de acuerdo con los lineamientos de las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024.	13 de febrero de 2025	Edwin Hernando Mayorga Echeverry	
Entregar el listado de aspirantes a seleccionados de acuerdo con los lineamientos de las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024.	13 de febrero de 2025	Gina del Pilar Sanchez Sanchez	
Entregar el listado de aspirantes a seleccionados de acuerdo con los lineamientos de las circulares 3-2024-000278 del 27 de noviembre de 2024 y 3-2024-000297 del 18 de diciembre de 2024.	13 de febrero de 2025	Martha Ayala Jara	Firmado digitalmente por MARTHA LUCIA AYALA JARA

DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES

NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Edwin Hernando Mayorga Echeverry	Coordinador Formación Profesional Integrante Comité	SI		
Gina del Pilar Sanchez Sanchez	Coordinadora Académica Integrante Comité	SI		
Martha Ayala Jara	Directora Regional - Comité Articulador Regional CampeSENA	SI		Firmado digitalmente por MARTHA LUCIA AYALA JARA

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ANEXOS