



ACTA 01		
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: VERIFICACIÓN CASOS EN CONDICIONES ESPECIALES VIGENCIA 2021 SEGÚN LO DISPONE LA CIRCULAR EMITIDA POR LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SENA 2020-000195 Y 2019-000156		
CIUDAD Y FECHA: enero 15 de 2021	HORA INICIO: 2 pm	HORA FIN: 3 pm
LUGAR Y/O ENLACE: Subdirección Centro de Comercio y Servicios	DIRECCIÓN GENERAL / REGIONAL / CENTRO	
AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR: <ol style="list-style-type: none">1. Verificación de Quórum2. Análisis de requerimientos de contratación de instructores para la vigencia Febrero a diciembre de 20213. Análisis de contratación según acciones de formación para la vigencia Febrero a diciembre de 2021		
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Sesionar como Comité de verificación de requisitos y escogencia de contratistas para la contratación de servicios personales vigencia 2021, según lo dispone las circulares 2020-000195 y 2019-000156, con el fin de realizar la verificación y validación de los casos especiales de protección constitucional presentados y radicados en este centro de formación por los actuales contratistas de la entidad y que puedan estar amparados por los pronunciamientos legales y jurisprudenciales, y así ser tenidos para ser contratados en la vigencia 2021		
DESARROLLO DE LA REUNIÓN		
<u>INSTRUCTORES</u>		
NOMBRE	CASO	ACEPTADA
José Gilberto Ruíz Salgado	Situación de salud	NO
Johann Oliver Espinosa	Padre Cabeza de familia	NO
Luis Fabio Álvarez	Prepensionado	SI
Ariel Idárraga Bernal	Prepensionado	SI
Estiven Axel Vega	Cabeza de familia	SI
Laura María Clavijo	Cabeza de familia	SI
Juan Carlos Suárez	Padre Cabeza de familia	SI
Diana patricia Sánchez Carvajal	Madre cabeza de familia	SI
Ana Cecilia Gómez Giraldo	Madre cabeza de familia	NO
Andrea Marín	Madre cabeza de familia	SI
Daniel Fernando Gaviria	Cabeza de Familia	SI
Gloria Patricia Díaz García	Cabeza de Familia	NO



Julián Andrés Guerrero	Cabeza de Familia	SI
Nelson Londoño	Cabeza de Familia	NO
Carmen Eugenia Giraldo Ocampo	Cabeza de Familia	NO
Claudia Palacios	Madre cabeza de familia	SI

Nota: La valoración de estos casos se realizó con el acompañamiento jurídico del abogado del Centro de formación Carlos Alberto Ramírez Cardona, y los cuales los analizamos con el fundamento legal y jurisprudencial vigente, según sentencias de la Honorable Corte Constitucional y que por analogía la basta jurisprudencia ha hecho que dichas decisiones se extiendan así mismo a contratistas de prestación de servicios; por lo anterior reseñamos los apartes jurisprudenciales más determinantes que sirvieron de soporte para la decisión final por parte de este comité de verificación y escogencia de contratistas para la vigencia 2021.

Sentencia SU691/17

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal

La Corte ha dispuesto que para acreditar la condición de madre cabeza de familia: (i) es indispensable el total abandono del hogar por parte de la pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; (ii) el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Ahora bien, (iii) la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha calidad no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto.

“El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

En este orden de ideas, no sería compatible con estas finalidades de inspiración igualitaria dentro de un Estado social de derecho, que las medidas de apoyo especial a las mujeres cabeza de familia fueran dirigidas principalmente a permitir que “cumplan bien su rol doméstico dentro del hogar”, puesto que ello constituiría una reproducción del estereotipo que precisamente está asociado a las desigualdades sociales que el constituyente quiso corregir. El apoyo especial

garantizado por la Constitución en estos casos es aquel que permite a la mujer desarrollar libre y plenamente sus opciones de vida sin que ser cabeza de familia se constituya en un obstáculo o una carga demasiado pesada para ello. Se trata de impedir, por ejemplo, que ser cabeza de familia le cierre opciones laborales a la mujer o que escoger una oportunidad de trabajo implique dejar de atender las responsabilidades que, tanto para los hombres como para las mujeres, significa ser cabeza de familia” (negrillas no originales).

Por otra parte, la Corte ha considerado que con la protección a las mujeres cabeza de familia también se busca preservar las condiciones dignas de sus hijos y de las personas que dependen de ella. Así lo precisó la Corte en la sentencia T-803 de 2013:

“La categoría de mujer cabeza de familia busca entonces “preservar condiciones dignas de vida a los menores y personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a cargo de ella, al tiempo que se pretende apoyar a la mujer a soportar la pesada carga que, por razones, sociales, culturales e históricas han tenido que asumir, abriéndoles oportunidades en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal y garantizándoles acceso a ciertos recursos escasos”. Tal condición encierra el cuidado de los niños y de personas indefensas bajo su custodia, lo que repercute en los miembros de la familia, e implica de igual manera, por vía de interpretación, la protección hacia el hombre que se encuentre en situación similar”.

En este sentido, el inciso segundo del artículo 2º de la Ley 82 de 1993, “*Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia*”, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que “(...) *es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar*”^[254]. En tal virtud, la ley confiere a la mujer una especial protección en los siguientes términos “*El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a **trabajos dignos y estables***” (negrillas no originales).

Así las cosas, las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y, que dependan de ella, tanto afectiva como



económicamente, gozan de especial protección constitucional

La **Sentencia SU-388 de 2005** a la que se refiere la peticionaria, expresó:

“(...) La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.

En el mismo sentido, la Corte en **Sentencia T- 084 de 2018** señaló:

“(...) En consecuencia, de conformidad con lo expuesto anteriormente, existe un mandato constitucional y legal de protección especial a la mujer cabeza de familia, el cual ha sido implementado mediante acciones afirmativas orientadas al logro de la igualdad material entre ambos sexos. No obstante, algunas de estas medidas pueden extenderse también a los padres cabeza de familia, debido al interés superior de los niños, niñas y adolescentes y con fundamento en la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Así pues, la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar¹⁰³; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia. De igual modo, la verificación de las circunstancias anteriormente enunciadas debe realizarse en el marco de un procedimiento administrativo, que otorgue la plenitud de las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso”.

La Corte Constitucional en **Sentencia T- 310 de 2015** indicó que, aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.

En la **Sentencia T-886 de 2011**, la Corte se refirió a la aplicación del derecho a la protección laboral reforzada cuando se trate de contratos de prestación de



servicios:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada.

Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que (i) al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación”.

Prepensionados

En conclusión:

1. Para adquirir la condición de prepensionado y disfrutar del amparo que dicha calidad confiere, es necesario que el servidor público no haya completado los requisitos de edad y tiempo de servicios requeridos por la ley para la obtención de la pensión.
2. La protección establecida para los prepensionados no se contrae únicamente a los trabajadores que laboran en entidades que se hallen en proceso de renovación de la Administración Pública, sino a todos los servidores públicos
3. Los servidores públicos y los trabajadores privados que ya cumplieron los requisitos para acceder a la pensión y solo esperan el reconocimiento y pago de esta, si bien no ostentan la condición de prepensionados, de todas maneras, tienen derecho a no ser desvinculados laboralmente hasta tanto no se les reconozca la pensión y se les incluya en nómina.
4. Tanto la desvinculación laboral del prepensionado (servidor público), como la del trabajador privado o servidor público que ya causó la pensión y únicamente espera su reconocimiento y pago, dan lugar al reintegro.

Concepto 161571 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

PROTECCIÓN REFORZADA OCUPACIONAL La Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” establece: “Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos



que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

La Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000, sobre la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resolvió: “ (...) Declarar EXEQUIBLE el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2° y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” Posteriormente, en Sentencia de unificación SU- 049 de 2017, la Corte expresó: “ (...) La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (...) Todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes...” (Negrilla y subraya fuera del texto) V.

VÍCTIMAS DE DESPLAZAMIENTO FORZADO La Ley 1448 de 2011 “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones” dispone en relación con las personas víctimas del desplazamiento forzado: “ARTÍCULO 60. **NORMATIVIDAD APLICABLE Y DEFINICIÓN.** La atención a las víctimas del desplazamiento forzado se regirá por lo establecido en este capítulo y se complementará con la política pública de prevención y estabilización socioeconómica de la población desplazada establecida en la Ley 387 de 1997 y demás normas que lo reglamenten. Las disposiciones existentes orientadas a



lograr el goce efectivo de los derechos de la población en situación de desplazamiento continuarán vigentes. (...) PARÁGRAFO 2o. [1]Para los efectos de la presente ley, se entenderá que es víctima del desplazamiento forzado toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional, abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas, con ocasión de las violaciones a las que se refiere el artículo 3o de la presente Ley. (...) “ARTÍCULO 67. CESACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD Y DEBILIDAD MANIFIESTA. Cesará la condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta ocasionada por el hecho mismo del desplazamiento, cuando la persona víctima de desplazamiento forzado a través de sus propios medios o de los programas establecidos por el Gobierno Nacional, alcance el goce efectivo de sus derechos. Para ello accederá a los componentes de atención integral al que hace referencia la política pública de prevención, protección y atención integral para las víctimas del desplazamiento forzado de acuerdo con el artículo 60 de la presente Ley. PARÁGRAFO 1o. El Gobierno Nacional establecerá los criterios para determinar la cesación de la situación de vulnerabilidad y debilidad manifiesta a causa del hecho mismo del desplazamiento, de acuerdo con los indicadores de goce efectivo de derechos de la atención integral definidos jurisprudencialmente. PARÁGRAFO 2o. Una vez cese la condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta ocasionada por el hecho mismo del desplazamiento, se modificará el Registro Único de Víctimas, para dejar constancia de la cesación a la que se ha hecho referencia en este artículo. En todo caso, la persona cesada mantendrá su condición de víctima, y, por ende, conservará los derechos adicionales que se desprenden de tal situación. PARÁGRAFO 3o. Hasta tanto el Registro Único de Víctimas entre en operación, se mantendrá el funcionamiento del Registro Único de Población Desplazada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 154 de la presente Ley”. “ARTÍCULO 68. EVALUACIÓN DE LA CESACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD Y DEBILIDAD MANIFIESTA. La Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y los alcaldes municipales o distritales del lugar donde reside la persona en situación de desplazamiento, evaluarán cada dos años las condiciones de vulnerabilidad y debilidad manifiesta ocasionada por el hecho mismo del desplazamiento. Esta evaluación se realizará a través de los mecanismos existentes para hacer seguimiento a los hogares, y aquellos para declarar cesada la condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta de acuerdo con el artículo anterior. Las entidades del orden nacional, regional o local deberán enfocar su oferta institucional para lograr la satisfacción de las necesidades asociadas al desplazamiento, de conformidad con los resultados de la evaluación de cesación”. Por su parte, la Ley 387 de 1997 “Por la cual se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia” establece en su artículo 1º: “ARTICULO 1o. DEL



DESPLAZADO. Es desplazado toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas, con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: Conflicto armado interno, disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones masivas de los Derechos Humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar o alteren drásticamente el orden público. (...)”
“ARTICULO 18. DE LA CESACION DE LA CONDICION DE DESPLAZADO FORZADO. La condición de desplazado forzado por la violencia cesa cuando se logra la consolidación y estabilización socioeconómica, bien sea en su lugar de origen o en las zonas de reasentamiento...”

OBSERVACIONES DEL PROCESO:

1. Los seleccionados se remitirán por memorando al área de contratación del centro después del análisis de los anteriores Ítems.
2. Esta acta reposará en las oficinas de contratación del centro de Formación con el fin de consultada por algún interesado aspirante dentro de la convocatoria.
3. El análisis de cada caso se realizó de manera individual y según las orientaciones emitidas mediante las resoluciones 2019-000156, 2019-000170, 2019-000203, y las diferentes videoconferencias ofrecidas por la dirección nacional; en cuanto a su alcance, no tienen el carácter de fuente normativa y su análisis corresponde a la aplicación según la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

Este documento se elabora en el Centro de Comercio y Servicios del Sena de la Regional Caldas, como requisito indispensable para realizar la escogencia de los contratistas según directrices el orden nacional para la vigencia 2021.

Para constancia se firma en Manizales, el día 20 de enero de 2021.

CONCLUSIONES

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales se debe garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA solicita la siguiente



clasificación de la información:

La información de este documento se debe clasificar como:

PÚBLICA ☐ **PRIVADO** ☐ **SEMIPRIVADO** ☐ **SENSIBLE** ☐

Nota: Antes de contestar esta informacional por favor remitirse al instructivo

COMPROMISOS		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA

ASISTENTES: (Incorporar registro de asistencia)

Nota: Puede incluirse imagen o captura de pantalla de los asistentes, si se trata de una reunión virtual o, de los asistentes que participan a través de una plataforma virtual.

[illegible]