



## **PLIEGO DE SOLICITUDES DE LOS TRABAJADORES DEL SENA REPRESENTADOS POR SINDESENA EN EL AÑO 2015**

### **1. FORMALIZACION DE TODOS LOS CONTRATISTAS: INSTRUCTORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO**

#### **1.1. Incorporación, sin solución de continuidad, en la Planta laborizada de Empleos del SENA.**

1.1.1. El SENA, se compromete a dar estricto cumplimiento al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y las sentencias C-0614 de 2009 y C-171 de 2012, relacionado con la formalización del empleo en el SENA.

1.1.2. El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, se compromete a iniciar inmediatamente gestiones ante el Congreso de la República, para incluir un artículo en el Plan Nacional de Desarrollo, que elimine el límite de crecimiento anual de los gastos de personal de las entidades públicas del orden nacional, suspendiendo así la aplicación del artículo 92 de la Ley 617 de 2000 que prohíbe el crecimiento de las Plantas de Personal en valores reales

1.1.3. A partir de la firma del presente acuerdo, el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA se compromete a sustentar ante el gobierno nacional el estudio de cargas de trabajo hecho por la ESAP que evidencia la necesidad de contar en el SENA con una planta de al menos 30.660 empleos (19.793 misionales y 10.967 administrativos), con el propósito de dar continuidad al incremento de la planta del SENA, en proporción con las metas asignadas por el gobierno, logrando antes de terminar el 2015 un cronograma de ampliación de la planta, que corresponda con la realidad que demuestra dicho estudio.

1.1.4 A partir de la firma del presente acuerdo, el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA presentará en cada reunión ordinaria de la Comisión Nacional de Personal y cada (2) meses en las Comisiones Regionales de Personal, el avance de los trámites administrativos previstos en la Ley y el Reglamento, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda, el Presidente de la República y demás entes gubernamentales competentes, en los

procesos de ampliación de planta temporal de 800 cargos, de los 3.000 cargos iniciales, que fueron aprobados por el Consejo Directivo Nacional y las ampliaciones que se produzca de aquí en adelante.

## **1.2. Nueva Planta, Oferta y Convocatoria a Concurso**

Expedido el Decreto de nueva Planta, inmediatamente el SENA coordinará con la Comisión Nacional del Servicio Civil, a fin de Ofertar, hacer uso de elegibles en los casos en que sea pertinente y convocar a Concurso.

### **1.2.1 Criterios para los procesos de concurso que se avecinan para el SENA:**

Una vez expedido el decreto de nueva planta de personal del SENA en la que estén incorporados los 3.000 cargos iniciales, inmediatamente el SENA coordinará con la Comisión Nacional del Servicio Civil la provisión temporal de dichos cargos sustentado en las normas que obligan el uso de listas de elegibles, la aplicación del derecho preferente a los inscritos en carrera administrativa y la aplicación del proceso de formalización laboral con contratistas vinculados a la entidad, incluyendo para el último proceso, criterios específicos para valorar el acervo laboral y experiencia, puntajes que permitan a quienes han tenido experiencia como instructores y administrativos en la entidad acceder temporalmente a los cargos creados, considerando la antigüedad pero sin exigir continuidad en los contratos ejecutados; simultáneamente se iniciará el proceso de provisión definitiva de los cargos, para lo que solicitará a la CNSC ofertar y convocar a Concurso.

1.2.2 El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA se compromete a tramitar en el primer semestre del 2015, previo al proceso de uso de listas de elegibles, encargos y formalización, los traslados de los empleados que aún están pendientes de realizarse y luego de ello redefinirá la ubicación de los 3.000 cargos que inicialmente serán incorporados a la planta de personal de la entidad.

## **1.3. Derecho preferente de encargo a inscritos en carrera administrativa y nombramiento de provisionales**

Mientras se tramita el procedimiento del concurso, una vez efectuados los traslados, agotadas las listas de elegibles y concretados los encargos de los empleados inscritos en carrera administrativa, el SENA establecerá un porcentaje de cargos a suplir temporalmente con aquellos provisionales desvinculados como consecuencia del concurso de méritos según convocatoria 001 de 2005; Para cumplir con este aspecto, el SENA elaborará una base de datos e iniciará el

proceso de ubicación de dichas personas, en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo

#### **1.4. Redistribución de Áreas, Reclasificación de empleos y Reforma del Manual de Funciones**

1.4.1. Durante el segundo semestre de 2015, el SENA realizará una redistribución de áreas, reclasificación de empleos de la nueva Planta, reforma del Manual de Funciones requisitos y competencias, según la estructura orgánica aprobada y los resultados de los estudios técnicos realizados y recuperará las áreas especializadas –planeación, ingreso registro y selección de aprendices, etc- así como la conformación de grupos para el servicio médico asistencial, salud ocupacional, investigación y desarrollo técnico pedagógico entre otros. Este proceso se llevará a cabo con los representantes de las Comisiones de Personal. De manera especial se analizará e identificará las funciones asignadas a los denominados Líderes de Cadena, Gestores, Líderes Temáticos, etc., e incorporará las pertinentes a los cargos establecidos, dando cumplimiento al precepto constitucional según el cual no habrá cargos sin funciones claramente definidos y su vez no habrá funciones sin cargos definidos en el manual.

1.4.2. En el proceso de definición de los perfiles para los cargos de instructor, se tendrá en cuenta la naturaleza de la formación profesional, de las especialidades, los niveles ocupacionales, así como la vocación de los diferentes Centros de Formación; por lo tanto, a los cargos de instructor se les adicionará en la resolución de nombramiento y posesión la especialidad del instructor. Coherente con lo anterior, concluida la actualización del manual se actualizarán las resoluciones de los actualmente vinculados a fin de que tenga la información adicional definida. En todo caso, al momento de realizar el proceso de concurso se hará de manera diferencial dependiendo de la especialidad del instructor.

#### **1.4.3. Reclasificación de Empleos**

EL SENA, respetando las disposiciones legales y reglamentarias vigentes y sin afectar los derechos adquiridos de carrera administrativa, sustentará y tramitará ante gobierno nacional el proceso de reclasificación de dos (2) grados para todos los trabajadores vinculados a la entidad, proceso que estará precedido de la incorporación de los nuevos niveles y grados en el manual de funciones y planta de personal de la entidad.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con el apoyo de las Comisiones de Personal y considerando la experiencia del Comité de SSEMI, se compromete a presentar en el primer semestre de 2015, a consideración del Consejo Directivo

Nacional del SENA y del Gobierno Nacional, un proyecto de decreto, mediante el cual se establezca el sistema salarial de evaluación, promoción y ascenso por méritos de los servidores públicos de los niveles ocupacionales, asistencial, técnico, profesional y asesor

#### **1.4.4. Creación de los cargos de Coordinador Académico, Coordinador Misional y Formador de Instructores.**

La Dirección del SENA en el segundo semestre del 2015, creará dentro del grupo ocupacional instructor (nivel técnico), los cargos de Coordinador Misional, Coordinador Académico, Formador de Instructores, cuyo único mecanismo para ingresar a estos cargos será el concurso de méritos ante la CNSC, dejando claro que a estos no se accede a través del SSEMI. Dentro las funciones asignadas en el manual de funciones quedarán incluidas las desarrolladas por los actuales Coordinadores Misionales, Coordinadores Académicos y Formador de Instructores. La asignación salarial será superior a la vigente por concepto de sueldo y prima de coordinación de los coordinadores. Los Coordinadores Académicos, tendrán bajo su responsabilidad un máximo de 30 instructores de contrato y/o de planta.

#### **1.4.5. Fortalecimiento Institucional.**

El SENA se compromete a dotarse de los elementos jurídicos, económicos y humanos necesarios para garantizar el fortalecimiento del contrato de aprendizaje y el cobro efectivo de las multas impuestas a favor del SENA.

Para lograrlo el SENA igualará las metas de contratos de aprendizaje con las metas de formación de cursos de los niveles auxiliar, operario, técnicos y tecnólogos e implementará los recursos en materia de talento humano, que se requiera tanto en los centros de formación como en el área de relaciones corporativas, a fin de asegurar la asignación efectiva de las cuotas de aprendizaje, el seguimiento y el cobro de las multas a las empresas. Porcentaje que podrá ser inferior en el sector rural o en el nivel informal de la economía, donde adicionalmente se podrá tener como estrategia para la etapa productiva la modalidad de formación producción, para lo el SENA cual destinará recursos de apoyo de sostenimiento que financiarán la participación de los aprendices, quienes tendrán las mismas condiciones económicas de los estudiantes con contrato de aprendizaje

## **2. RÉGIMEN ESPECÍFICO DE CARRERA**

### **2.1. Sistema específico de carrera para el SENA**

En el primer semestre del año 2015, considerando la naturaleza de las funciones y misión del SENA y sus características particulares en la Administración Pública, la Dirección del SENA tramitará ante el gobierno nacional y el Congreso de la República, una iniciativa legislativa que garantice a la entidad su paso a un régimen específico de carrera administrativa.

### **2.2. Revisión del Sistema Salarial de Méritos de los INSTRUCTORES**

La Dirección del SENA dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo revisará, estructurará y tramitará un proyecto que modifique y actualice el actual Sistema Salarial de Méritos de los Instructores. El nuevo SSEMI se aplicará a partir del 01 de enero del 2016. Dentro de la propuesta que se estructurará se incluirá al menos el crecimiento del sistema del grado 20 al 30.

### **2.3. Jornada de trabajo de los empleados del SENA y duración de la hora de instrucción**

La Dirección del SENA, suscribirá en el primer semestre del año 2015, un acto administrativo modificando la resolución 00642 de 2004, en el que se redefinan las actividades de las 32 HORAS DE FORMACIÓN DIRECTAS, de tal manera que incluyan la planeación didáctica, la evaluación del aprendizaje, la orientación y asesoría a aprendices y todas las actividades necesarias para garantizar formación de calidad; el tiempo de sesiones formativas con estudiantes no será mayor de 22 horas con una duración de 45 minutos - en un símil con la ley general de educación- y cada instructor tendrá máximo 4 grupos en formación, para un total máximo de 100 alumnos atendidos por período. Todo lo anterior dentro del marco de las 42.5 horas de la jornada laboral de los empleados del SENA.

En dicha resolución deberá aclararse que para el caso de los instructores-dirigentes sindicales, se incluirá dentro de los ítems a reportar uno denominado permisos sindicales, el cual se descontará por días concedidos de permisos, afectando de manera proporcional el tiempo diario de horas directas de formación y las no directas.

## **2.4. Modelo de Evaluación del desempeño de los Instructores**

El SENA en el segundo semestre de 2015, con participación activa de las Comisiones de Personal, elaborará el modelo propio de evaluación de desempeño para los Instructores de carrera administrativa de la entidad.

El modelo de evaluación será presentado a consideración de los entes competentes, garantizando que en los dos años siguientes, a partir de la firma del presente acuerdo; se hayan desarrollado los procesos y trámites correspondientes para la adopción del modelo propio de evaluación del desempeño en la entidad

## **3. DERECHO PREFERENTE DE ENCARGO. SOLICITUDES DE TRASLADO**

### **3.1. Encargos y Circulares vigentes de la CNSC**

A partir de la firma del presente acuerdo antes de publicar los cargos a ofertar el SENA suministrará, a las Comisiones Nacional y Regionales de Personal, la información sobre disponibilidad de empleos a ofertar y requisitos exigidos, sin cambiar la ubicación y perfil del empleo. Así mismo se abstendrá de particularizar los perfiles sin que haya ajustes del Manual de Funciones.

### **3.2. Solicitudes de Traslado.**

El SENA priorizará y tramitará de manera inmediata las solicitudes de traslados de los servidores públicos que lo soliciten por razones de salud, amparo de sus hijos o familia, razones de seguridad (amenazas, riesgos, atentados) y de los nombrados por concurso en otras regionales, afectados por la inexistencia de oferta de formación en su área de desempeño. Por considerar que el trámite de estas solicitudes comprometen las condiciones laborales de los trabajadores, estos se harán mediante gestión directa del sindicato ante la Dirección del SENA.

## **4. BENEFICIOS SALARIALES**

La Dirección General del SENA coordinará con el Gobierno Nacional para el reconocimiento de los siguientes beneficios salariales:

### **4.1. Nivelación Salarial**

Para efectos de la nivelación salarial, en la presente vigencia, el SENA gestionará ante el gobierno nacional la expedición de un decreto en el cual se reconozca y pague a los trabajadores de la diferencia existente entre la inflación acumulada generada en los últimos 15 años y la sumatoria de los aumentos salariales aprobados por el gobierno en similar período.

#### **4.2. Prima de productividad**

A más tardar en el segundo semestre del año 2015, la Dirección del SENA, reconocerá a todos los trabajadores y empleados públicos de la Entidad, una bonificación de productividad, la cual se cancelará anualmente, y será el valor equivalente a dos (2) sueldos mensuales de cada uno de los trabajadores.

#### **4.3 Aumento Prima Quinquenal**

El SENA a partir de la vigencia de 2015, modificará la prima quinquenal a sus empleados públicos, reconociendo dicha prima a los empleados que cumplan veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años de servicios en el SENA, los cuales pueden ser de servicio continuo o discontinuos. El valor a pagar será el mismo del reconocido a quienes cumplen 20 años de servicio a la entidad.

El pago de esta prima quinquenal, se hará efectivo a más tardar en el primer semestre del 2015, pero aplicará a quienes adquieran el derecho desde el primero de enero de 2015.

#### **Reconocimiento de tiempo suplementario y horas extras de Profesional**

El SENA se compromete al pago de horas extras de los servidores públicos del grupo ocupacional profesional, cuando por necesidades del servicio de la entidad, se requiera trabajar tiempo adicional, garantizando el principio de equidad e igualdad ante la ley.

### **5. BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS**

#### **5.1. Actividades de bienestar**

5.1.1. El SENA desde la apertura de la vigencia fiscal, asignará los recursos e implementará el programa de bienestar social para los trabajadores, los pensionados y sus familias, para lo cual formulará el plan anual y regional de bienestar durante el primer bimestre, teniendo en cuenta las fechas especiales de tipo nacional o regional. Por ningún motivo el SENA, exigirá o permitirá aportes monetarios a los trabajadores ni a sus familias para participar en actividades de bienestar. Cuando se programen actividades que impliquen desplazamiento, el SENA, garantizará las condiciones requeridas para que los beneficiarios asistan a las mismas. El presupuesto de bienestar social tendrá como mínimo un incremento anual del IPC más 2 puntos y se incrementará anualmente de forma proporcional con el aumento del número de beneficiarios. Al incluir contratistas como beneficiarios de actividades del plan de bienestar, según la circular 000024

del 10 de febrero del 2015, el SENA aumentará el presupuesto de forma proporcional.

5.1.2. A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección del SENA garantizará que en todas las Regionales se programen dentro de la semana de la confraternidad, como mínimo tres (3) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración en las que participen los empleados administrativos de cada regional.

### **5.1.3. Cursos de formación**

El SENA programará anualmente en las Regionales dentro de las actividades de bienestar por lo menos dos cursos de formación en oferta cerrada para los funcionarios o sus familiares, los cuales serán definidos en los comités de bienestar

## **5.2. Escenarios Deportivos**

El SENA garantizará en el primer semestre del 2016, que en todos los centros exista un gimnasio dotado con los equipos mínimos requeridos e igualmente establecerá un plan para la actualización y mantenimiento de los gimnasios existentes y, de ninguna manera, la dotación y el mantenimiento será con cargo al rubro de bienestar de funcionarios y aprendices.

Con el fin de garantizar la utilización de los escenarios deportivos por parte de los funcionarios, dentro de la programación de instructores y administrativos, se establecerá de común acuerdo mínimo 4 horas a la semana para actividades deportivas.

### **5.3. Convenios: actividades no deportivas**

El SENA realizará los convenios necesarios para programar actividades diferentes a las deportivas para aquellos funcionarios que por su condición física no participan en deportes o danzas como: masajes, relajación, spa, etc.

A partir de la firma del presente acuerdo el SENA garantizará la asistencia a las actividades deportivas y culturales con la dotación deportiva requerida, a los grupos de funcionarios y pensionados que se inscriban y preparen para los eventos organizados y convocados por la entidad, la cual se adquirirá para cada vigencia fiscal.

#### **5.4. Apoyo para trámites Pensionales**

La Secretaría General y las Direcciones Regionales del SENA, según el caso, coadyuvarán a los servidores públicos de la entidad que consideren tener derecho a pensión, en el análisis, compilación y radicación de las solicitudes; además, realizarán acompañamiento y seguimiento institucional del proceso de pensiones ante la respectiva administradora. Se estructurará una base de datos en donde se registre el trámite y estado en que se encuentra el proceso de reconocimiento de pensiones, la información será suministrada directamente por el trabajador, Colpensiones o las administradoras de pensiones.

A partir del reconocimiento de la pensión del trabajador por parte de Colpensiones y a fin de evitar afectación del mínimo vital durante el tiempo que el servidor no ha sido incluido en la nómina de Colpensiones, el SENA reconocerá al trabajador, una suma equivalente a tres meses de su asignación mensual.

#### **5.5. Creación del Comité Nacional de Bienestar Social**

5.5.1. El SENA a más tardar en el mes de julio de 2015, modificará la resolución 0221 de 2013, con el fin de crear el Comité Nacional de Bienestar, en donde deben participar los dos representantes de los empleados públicos de la Comisión Nacional de Personal que hubiesen sido elegidos con la mayor votación, o en su efecto sus suplentes.

5.5.2 El SENA se compromete en el primer semestre del año 2015, a recuperar en las Regionales el grupo de bienestar de los trabajadores, dotándolo de personal de planta necesario para garantizar que esta área lidere de manera continua procesos en desarrollo del plan de bienestar y establezca una relación permanente con los trabajadores, prestando apoyo inmediato a sus necesidades en situaciones como la muerte de un ser querido, la hospitalización del trabajador o de un familiar.

5.5.3. La Dirección General y directores regionales deberán garantizar la adopción y ejecución de programas de medición de clima organizacional, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de las recomendaciones por parte de las comisiones regionales y nacional de personal.

#### **5.6. Reconocimiento de trabajadores**

5.6.1. A partir de la firma del presente acuerdo, cada año el SENA programará un acto público regional y nacional, exaltando a los mejores trabajadores de carrera administrativa de la entidad y allí hará reconocimiento a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 40 años de servicio a la entidad. Este

reconocimiento se hará a partir del análisis efectuado por las respectivas Comisiones Regionales de Personal, de los insumos que serán definidos en reglamentación que expedirá la Comisión Nacional de Personal para tal fin.

5.6.2. A partir de la firma del presente acuerdo, el SENA se compromete a realizar un acto público al año, en donde se hará la despedida de los trabajadores que salen de la institución por concepto de pensión y se dará la bienvenida a los nuevos trabajadores. En dicho evento se estimulará y premiará a los compañeros trabajadores que se retiran de la institución por lograr su pensión y que entregaron aportes importantes para el desempeño de la Entidad. Este reconocimiento se hará a partir del análisis efectuado por las respectivas Comisiones Regionales de Personal, de los insumos que serán definidos en reglamentación que expedirá la Comisión Nacional de Personal para tal fin. En los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores a que se les hace reconocimiento, de todas maneras se deberán definir mecanismos que permitan recopilar el punto de vista de sus compañeros de trabajo.

5.6.3. El SENA se compromete a modificar las normas internas en donde se reglamentan los indicadores de gestión de los Gerentes Públicos, a fin de incorporar la administración del talento humano como un factor preponderante en su gestión, el cual debe ser de obligatorio cumplimiento. En el mecanismo de medición del cumplimiento del indicador se dará participación efectiva a los representantes de los trabajadores en las comisiones regional y nacional de personal y en general a los trabajadores subordinados del respectivo gerente público.

## **5.7. Aumento para la educación formal del empleado**

5.7.1. El SENA aumentará para la vigencia del 2015 un 50% el monto para financiación de educación formal para empleados. Y en adelante lo incrementará como mínimo en el equivalente al IPC más tres (3), aumentando el presupuesto de forma proporcional al incremento de los empleados de carrera administrativa

5.7.2. El SENA, implementará y garantizará en cada Centro de Formación un plan de desarrollo profesional integral para cada empleado, realizando convenios con universidades a nivel nacional e internacional, instituciones de formación profesional y en general educativas. Lo anterior implica una caracterización de cada Centro de Formación y su respectiva financiación, donde se articule la escuela nacional de instructores con programas educativos presenciales.

## **5.8. Plan Institucional de Capacitación**

5.8.1. El SENA formulará el plan de capacitación de sus empleados públicos con participación activa de las comisiones de personal y considerando la integración de las oportunidades y ofertas de todas las dependencias relacionadas con el tema como el Grupo de Capacitación, la Dirección de Cooperación Técnica Internacional, la Dirección de Formación Profesional, las redes de conocimiento, los proyectos financiados por ley 344/del 96 y de investigación, Centros de Formación las regionales; y las de la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono

5.8.2. En el segundo semestre del 2015, las comisiones de personal definirán los criterios para la selección de los candidatos de planta, en la asignación de los cupos a capacitaciones realizadas en el marco de convenios con organismos internacionales.

5.8.3.El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a partir del segundo semestre de 2015, a disponer de los recursos necesarios para garantizar y fomentar la transferencia tecnológica y de conocimientos, a los empleados y su ejecución bajo las estrategias de la comisión de estudio en el exterior, licencias remuneradas, intercambios empresariales y entre estados, convenios de cooperación internacional, para que puedan recibir y transferir los avances en innovación, desarrollo tecnológico, implementación de nuevas tecnologías y conceptos gerenciales, de estrategia y administración, mediante acciones específicas y aplicadas y de multiplicación a los responsables de ofrecer y ejecutar la formación profesional.

5.8.4. A partir del segundo semestre del 2015, el SENA creará y mantendrá actualizada una base de datos donde se pueda consultar el registro histórico del entrenamiento, pasantías, comisiones y capacitación etc, recibida por los empleados públicos de la entidad. Esta base de datos será actualizada mensualmente por el grupo de capacitación y permitirá hacer seguimiento y evaluación a los planes de capacitación y formación y a la distribución equitativa de las posibilidades ofrecidas por la entidad a sus empleados

## **5.9. Convenios pregrado y posgrado**

5.9.1.A partir del segundo semestre de 2015, anualmente el SENA gestionará la suscripción, ampliación y/o prórroga de convenios con Instituciones de Educación Superior a nivel nacional, debidamente autorizadas, para que los empleados públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos normativos, adelanten programas de pregrado y posgrado; en caso de que los porcentajes de financiación acordados en los convenios sean inferiores a los

indicados en la resolución que establece los lineamientos para los programas de bienestar social y el sistema general de estímulos, el SENA asumirá la diferencia hasta completar ese porcentaje. A fin de garantizar la continuidad de dichos convenios, la Dirección General, establecerá a cada Centro un porcentaje de participación en la contrapartida que se dará a las instituciones educativas.

5.9.2 Dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser incluidos los hijos de los empleados mencionados anteriormente, que cumplan los requisitos indicados actualmente en el parágrafo 1º del artículo 13 de la Resolución 221 de 2013; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el párrafo anterior y sus hijos, queden cupos disponibles, éstos podrán ser asignados a sus cónyuges o compañeros(a) permanentes que no posean título profesional universitario, para que adelanten programas de pregrado.

Para los hijos y los cónyuges o compañeros(as) permanentes de pensionados, el porcentaje de financiación será el que concerte el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la(s) convocatoria(s) que realizará el SENA para el asignación de los cupos.

5.9.3 El apoyo para la financiación de pregrados y postgrados se aplicará para programas que sean ejecutados mediante la modalidad virtual en universidades fuera del país, debidamente reconocidas y convalidables en Colombia; el SENA financiará la participación de las actividades presenciales requeridas por el programa de formación, previa demostración del cumplimiento académico por parte del empleado y apoyará los trámites para las comisiones de estudio en el exterior.

## **5.10 Derecho a Capacitación**

El SENA modificará la Resolución de Bienestar Social, con el objeto de establecer que el requisito de un año cumplido para acceder a capacitación, se cuente institucionalmente, a partir del ingreso al SENA y no de la Inscripción en carrera e incluirá a los Provisionales.

## **5.11. Servicio de Transporte y Viáticos**

5.11.1. El SENA implementará el servicio de transporte a los servidores públicos que deban laborar en jornadas nocturnas, madrugada, fines de semana y festivos. Así mismo, garantizará el suministro de transporte para el desplazamiento de todos los trabajadores de planta o contratistas de la entidad que atiendan acciones en cumplimiento de sus funciones, por fuera de su lugar habitual de trabajo.

5.11.2. El SENA garantizará el pago oportuno de viáticos a empleados públicos, causados por efectos de comisiones por fuera de su sede habitual de trabajo, incluyendo las áreas metropolitanas, conforme a las normas expedidas en cumplimiento de la nulidad del artículo decimo segundo de la resolución 574 del 31 de marzo de 1995 que decretó el Consejo de Estado.

## **5.12. Fondo de Vivienda.**

El SENA se compromete a:

5.12.1 Constituir en una prestación social con régimen especial, todos los Préstamos de vivienda otorgados por el Fondo de Vivienda del SENA a los empleados de la entidad.

5.12.2 A partir de junio de 2015, el SENA tramitará ante el Consejo Directivo del SENA, una disminución de 2 puntos de la tasa de interés vigente en los préstamos otorgados a los trabajadores del SENA en las diferentes modalidades. Los préstamos obtenidos antes de la rebaja de intereses se Re liquidarán para ajustarlos a la nueva tasa. En el mismo trámite se autorizará la solicitud de nuevo préstamo de vivienda por parte de empleados públicos, que hayan pagado el 70% del crédito de vivienda vigente.

5.12.3. En el primer semestre del año 2015, la Dirección del SENA sustentará ante el Gobierno Nacional y coadyuvará con el trámite ante el Congreso de la República de un proyecto de ley que permita modificar la Ley 432 de 1998, de tal manera que los trabajadores vinculados al SENA con posterioridad a la fecha de expedición de la referida norma puedan beneficiarse del Fondo de Vivienda del SENA. Todos los trabajadores vinculados a la Entidad, quedarán en libertad de trasladarse y pertenecer al Fondo de Vivienda del SENA.

5.12.4. Mientras se logra la modificación o derogatoria de la Ley 432 de 1998, el SENA se compromete a establecer un CONVENIO INTERADMINISTRATIVO entre el SENA y el FONDO NACIONAL DEL AHORRO, que permita que entre estos dos FONDOS se favorezca en créditos o programas de vivienda a los empleados públicos nombrados en la entidad después de 2 de Febrero de 1998, para dar solución de sus necesidades de vivienda.

5.12.5. A partir de julio de 2015, el SENA se compromete a entregar información trimestral a todos los afiliados al Fondo de Vivienda del SENA, sobre la situación económica, financiera y administrativa del Fondo de Vivienda y especialmente informará a los afiliados que tengan ahorros voluntarios sobre los saldos y ubicación de los mismos.

5.12.6. En el mes de Octubre de 2015 el SENA adelantará gestiones reales ante el Ministerio de Hacienda y Planeación Nacional para que los recursos del Fondo de Vivienda se puedan prestar a sus beneficiarios y que no sean convertidos en TES, adicionalmente mediará para que los rendimientos financieros generados producto del ejercicio del Fondo de Vivienda del SENA, sean revertidos al mismo fondo para beneficio de sus asociados.

5.12.7. Cuando el empleado tengo un crédito vigente y haya pagado el 70% de su deuda, podrá solicitar la entrega de sus cesantías para la financiación de su educación formal, la de sus hijos y/o cónyuge.

5.12.8. Como una estrategia de gestión administra en beneficio de los trabajadores, el SENA se compromete a firmar convenio interadministrativo que permita la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

### **5.13. Ropa de trabajo**

El SENA a más tardar en el mes de febrero de 2016, previa actualización del manual de ropa de trabajo, elaborará las fichas técnicas de ropa de trabajo que incluirá a todos las especialidades de instructores y grupos ocupacionales hasta el nivel profesional cuando la naturaleza de la función lo demande, información que será base para el suministro técnico de la ropa de trabajo a los empleados públicos, teniendo en cuenta el lugar en donde se desempeña, naturaleza de sus funciones y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y de equidad y calidad.

### **5.14. Año Sabático**

A partir de la firma del presente acuerdo, el SENA institucionalizará y reglamentará el disfrute de un año sabático para los instructores de carrera, para que se dediquen a la realización de actividades académicas o de investigación que le permitan superarse o ampliar el perfil profesional y enriquecer el acumulado institucional, sin que ello signifique pérdida de antigüedad o derechos adquiridos. Uno de los criterios a incorporar en la reglamentación son los aportes extraordinarios que contribuyan al fortalecimiento de la entidad.

## **5.15. Inducción y re inducción de trabajadores**

5.15.1. El SENA programará dentro de todas las inducciones y reinducciones de los trabajadores, actividades en las que se presente la historia de la creación del SENA y de la formación profesional desde el punto de vista de los trabajadores, el papel del SINDESENA en la defensa y fortalecimiento del SENA, los derechos de los trabajadores y las ventajas de ser afiliado al sindicato.

5.15.2. El SENA realizará campañas institucionales informando a los trabajadores las ventajas y estimulando su afiliación al sindicato. Financiará la logística y conferencistas para desarrollar un evento de capacitación sindical durante cada semestre del año, que tendrá una duración de un mínimo de tres días

5.15.3. El SENA, a partir del 2015, incluirá a mitad de año una semana de capacitación para todos los empleados donde se realizará inducción, re inducción y actualización técnico pedagógica para todos los instructores. De igual manera durante el año, programará la re inducción de los administrativos, priorizando los más antiguos, hasta cubrir la población total.

## **5.16. Módulo de formación sindical aprendices**

El SENA incluirá en los programas de formación que impartirá a todos los aprendices, una actividad de aprendizaje de formación sindical y en su desarrollo dará participación a las organizaciones sindicales que tengan representación en los centros respectivos.

## **6. SERVICIO MÉDICO ASISTENCIAL**

El SENA garantizará el Servicio Médico Asistencial para los familiares de los empleados públicos, definidos en las normas vigentes y como un derecho adquirido en la ley 119 del 9 de febrero de 1994.

El SENA garantizará a los beneficiarios del servicio médico, la oportunidad, constancia y calidad de los medicamentos necesarios, respetando la autonomía de los profesionales de la salud en todos los tratamientos.

### **6.1. Derogatoria del Acuerdo 007/09**

- La dirección del SENA tramitará en el primer semestre del año 2015, ante el Consejo Directivo Nacional la derogatoria del acuerdo 007 de 2009, por ser violatorio del artículo No 45 de la Ley 119 de 1994.

## **6.2. Resolución de tarifas y topes**

El SENA a junio de 2015, expedirá la resolución de tarifas que incluya:

- La eliminación de los excedentes por hospitalización
- El tope máximo de tres (3) millones por concepto de excedentes anuales del Servicio Médico Asistencial, en tratamiento ambulatorio por beneficiario.
- Incremento en el tope a reconocer por beneficiarios, para los diferentes servicios en un 35%.
- Que una vez agotado el tope asignado al beneficiario para el ambulatorio, los medicamentos ordenados no generarán excedentes
- El cubrimiento del embarazo y parto de las hijas de los servidores públicos menores de edad y que aún dependen económicamente del funcionario.
- Como beneficiarios a los nietos de los servidores públicos de aquellos hijos que aún dependen económicamente de éstos.
- Los tratamientos de alcoholismo, drogadicción y trastornos de alimentación y se clasificarán como enfermedades crónicas.

## **6.3. Cubrimientos en el servicio**

- El SENA, incluirá dentro de los cubrimientos del SMA, los tratamientos integrales de medicina alternativa.
- En los casos de no contar con el profesional o entidad que garantice el tratamiento, se autorizará la atención por reembolso, en cuyo caso de reconocerá el 100% del valor cancelado
- Para lugares en donde no se cuente con especialista se deberá proporcionar la atención en otra ciudad, el traslado del paciente y un acompañante será reconocido por el SENA
- El SENA ampliará el cubrimiento de los beneficiarios de empleados públicos hasta los 25 años de edad, que demuestren estar adelantando estudios.
- A más tardar en el primer semestre de 2015, de los nuevos cargos de planta aprobada se destinarán 20 cargos para médicos y odontólogo generales, que serán asignados a las regionales según número de consultas

## **7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

El SENA se obliga a tomar las medidas conducentes para humanizar la gestión administrativa de la institución, centrándola en la persona humana, respetando el tiempo libre de los servidores públicos y no en las metas y las cifras frías.

## **7.1. Programa empresa saludable SENA**

7.1.1. El SENA, se compromete en un término máximo de 6 meses, contados a partir de la firma del presente acuerdo, a diseñar y validar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de acuerdo con los lineamientos del decreto 1443 de 2014, aplicando al interior del SENA el enfoque de empresa saludable, basado en la estrategia de entornos de trabajo saludables de la organización mundial de la salud (OMS). En un término posterior, no mayor a 6 meses, a implementar y hacer seguimiento de dicho SGSST y en 6 meses adicionales a ajustar y evaluar el "SGSST - empresa saludable" en el SENA.

7.1.2. El SENA en observancia del decreto 1443 de 2014 sobre SGSST se compromete a dar participación en el diseño e implementación del programa de SGSST - SENA empresa saludable en el SENA al COPASST regional y nacional.

7.1.3. El SENA se compromete a facilitar a todos los candidatos en la elección del COPASST, la logística y medios necesarios en igualdad de condiciones para promocionar sus aspiraciones a ser elegidos en este espacio

7.1.4. El SENA se obliga a exigir a la ARL POSITIVA el cumplimiento de lo dispuesto en las normas legales que la rige, para ello evaluará con rigor los resultados obtenidos este año 2015. En caso de incumplimiento denotado por indicadores deficientes se abrirá la convocatoria para cambio de ARL.

7.1.5. La Secretaria General, solicitará al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, cajas de compensación familiar, EPS desde sus competencias los planes de acción para los trabajadores afiliados que tienen en el SENA, orientados al logro de los objetivos del SGSST de acuerdo con normas legales.

7.1.6. La Dirección General posterior a la firma del acuerdo, vigilará y evaluará el cumplimiento de las funciones de los equipos de bienestar, COPASST nacional, regional y de centro, grupos de seguridad y salud en el trabajo; así mismo realizará plan de acompañamiento e intervención para que funcionen tal como lo contempla la normatividad vigente.

## **7.2. Cumplimiento de la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo**

7.2.1 El SENA se compromete a exigirle a la ARL POSITIVA el estricto cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades para con los trabajadores de la entidad en todo el territorio nacional. Realizando seguimiento y evaluación a los compromisos fijados y haciendo los requerimientos inmediatos, cuando se

presente incumplimiento de los mismos. El COPASST Nacional realizará inspección y vigilancia de las acciones convenidas en el plan de trabajo anual y recibirá por derecho propio informes mensuales por Regional y por Centro de Formación con los soportes de ejecución correspondientes de cada actividad así como la evaluación de parte de los trabajadores y de la administración.

7.2.2 La administración del SENA garantizará que en la negociación de las actividades a desarrollar con la ARL a nivel nacional, participen todos los representantes de los trabajadores en el COPASST de cada regional, teniendo como insumo un informe de necesidades de cada región elaborado por el COPASST correspondiente

7.2.3 El SENA, se compromete a garantizar las condiciones locativas y de infraestructura reglamentarias que cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de reducir los índices de accidentalidad y para ello dispondrá las partidas presupuestales requeridas, previo plan de necesidades y eventualidades. Para garantizar la salud física y mental de los instructores, en particular al cuidado y protección de los órganos auditivos, el cuidado y protección de la voz y los órganos funcionales de la misma, así como el manejo del estrés de los instructores, se compromete a partir del segundo semestre de 2015, a eliminar las denominadas **macro aulas** y destinar los recursos necesarios para adelantar las obras de división y aislamiento de estos espacios bajo el concepto del **taller de formación**, fiel a la naturaleza de la formación profesional integral - formación para el trabajo, de conformidad con las normas técnicas internacionales que rigen la FPI, la unidad técnica del SENA, las características propias del programa de formación y los requerimientos establecidos por la autoridad correspondiente, en materia de regulación y de exigencias técnicas, logísticas, tamaño de las áreas de construcción y uso por aprendiz en formación (mínimo 2 m<sup>2</sup> por aprendiz), en observancia de las normas internacionales que las rigen

7.2.4. En el SENA existen servidores de planta, con más de 20 años de servicio ininterrumpidos en la entidad, que presentan alguna condición de discapacidad física, que con la edad se ha venido agravando, lo cual le resulta de especial generándoles gran dificultad en su de la movilidad entre su hogar y El Centro de trabajo. Para aliviar y compensar la condición de desigualdad deficiencia funcional, el servicio nacional de aprendizaje SENA, se compromete con el acompañamiento de los representantes de SINDESENA y el COPASST Nacional, previa verificación médica, a otorgar un auxilio económico que le garantice su desplazamiento de transporte especial, con veeduría de representantes de SINDESENA y el COPASST Nacional.

7.2.5 El SENA se compromete a no programar acciones de formación con grupos que no superen el número de puestos de trabajo aprendices y la real capacidad instalada en cada taller o aula. En todo caso el número de aprendices no excederá 25 aprendices (*cada puesto de aprendiz debe tener mínimo 2 m<sup>2</sup> sin contar el espacio ocupado por el mobiliario*), para evitar que se deteriore las condiciones de seguridad y salud de los instructores, debido a los altos niveles de estrés, hacinamiento en dichos ambientes de aprendizaje y sobrecarga de trabajo.

7.2.6. Con el objeto de garantizar las condiciones de trabajo y acabar con el hacinamiento, entre otros aspectos, tal que redunde en beneficio y fortalecimiento de la FPI, en el primer semestre de 2016, el SENA readecuará la infraestructura y dotará los Centros de Formación Profesional con los medios y ayudas didácticas, con materiales de formación pertinentes requeridos entre otros: simuladores, maquinaria, equipos, herramientas, bibliotecas, etc., de acuerdo al diagnóstico de necesidades en función de la calidad de la formación.

7.2.7. La falta de insumos y materiales para impartir formación profesional, obliga a los instructores a trabajar en condiciones deprimentes, que generan altos niveles de estrés y ansiedad; por lo tanto, a partir de la firma del presente acuerdo, el SENA realizará los correctivos de manera inmediata a los hallazgos mediante la aplicación de las herramientas de diagnóstico: *Formato verificación de las condiciones de calidad para los ambientes de aprendizaje y Lista de chequeo ambientes de aprendizaje*. Ningún instructor será obligado a iniciar las acciones de formación sin contar con los mínimos requerimientos exigidos para tal fin. Igualmente cuando a un servidor público del SENA se le designe como supervisor de contrato de obra o prestación del servicio, se le asignara el tiempo necesario y se le dará inducción y/o entrenamiento requerida para el cumplimiento de la labor en forma apropiada, así como los aspectos de ley que rigen esta actividad.

7.2.8. El SENA exigirá a las instituciones de educación media que adelantan procesos de articulación con la formación profesional, que estas deberán garantizar las condiciones de trabajo reglamentarias a los instructores del SENA, tales como: aulas, talleres, laboratorios, fincas, invernaderos, estanques, bibliotecas, maquinaria, equipos, herramientas, medios didácticos, etc., según sea el caso.

7.2.9. Los instructores que imparten formación simultáneamente en diferentes grupos - fichas han desarrollado altos niveles de stress, fatiga física y mental por sobrecarga laboral y deterioro en sus condiciones de salud y trabajo por el alto número de aprendices asignados, en el primer trimestre del 2015 el SENA, hará una revisión de tal manera que un instructor no atienda un número superior a 125

aprendices en un periodo de formación. Esto aplica para los instructores de formación presencial y virtual.

7.2.10. Cuando un funcionario público se le designe como supervisor de contrato de obra o prestación de servicio, se le programara el tiempo necesario y se le brindara la información y asesoría jurídica requerida para el cumplimiento de la labora en forma apropiada

### **7.3. Suministro de elementos de protección**

La dirección del SENA suministrará los elementos de protección personal en el mes de enero antes de iniciar cualquier actividad laboral según la programación del trabajador.

### **7.4. Profesionales en el grupo de seguridad y salud en el trabajo**

La dirección del SENA garantizará en el primer semestre del 2015 en cada Regional la incorporación de profesionales en el grupo de seguridad y salud en el trabajo SG-SST (médico ocupacional, ingeniero en higiene y seguridad industrial, psicólogo, tecnólogos en salud ocupacional) a la planta de personal, asegurando la ejecución de las acciones que son de obligatorio cumplimiento por parte del SENA, en el desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

### **7.5. Encuentro presencial nacional: equipos de seguridad y salud en el trabajo**

La dirección del SENA a partir de la firma del presente acuerdo, programará como mínimo un encuentro presencial anual a nivel nacional de los equipos de seguridad y salud en el trabajo para que se estandarice la aplicación de políticas, se conozca la realidad regional, necesidades y se elaboren los insumos para negociar con la ARL y se incorpore en los lineamientos de seguridad y salud e el trabajo del año siguiente. El SENA observará el Decreto 1443 de 2014, Artículo 35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en, el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

## **7.6. Incremento del presupuesto en salud y seguridad en el trabajo**

*De acuerdo con el decreto 1443 de 2014. Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. (...) 4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. Es así que el SENA incrementará en el 2015 el presupuesto asignado al SGSST en un 19.6% sobre el valor del año anterior y para las vigencias futuras el incremento como mínimo será del IPC más 10 puntos porcentuales. Por ningún motivo dicho presupuesto se destinará al pago de servicios profesionales de los responsables de ejecutar el SGSST.*

## **7.7. Mobiliario y elementos ergonómicos de los puestos de trabajo**

La dirección del SENA garantizará que a julio de 2015 todos los puestos de trabajo estén dotados con mobiliario confortable y ergonómico, acorde con las especificaciones técnicas y recomendaciones de especialistas.

## **7.8. Plan de obras, adecuaciones y dotación de centros de formación**

El SENA en septiembre de 2015 presentará al SINDESENA y al COPASST Nacional el plan de ejecución de obras mediante el cual se garantizarán las adecuaciones de infraestructura y dotación de centros de formación, definidas a partir de las necesidades identificadas en los estudios de sismo resistencia, dando cumplimiento a la ley 400 de 1997. El SENA se compromete en los siguientes seis meses a partir de la firma del presente acuerdo a crear en la Dirección General una unidad especializada de construcciones e infraestructura y recursos físicos para que coordine y supervise los procesos de diseño y construcción de la infraestructura pedagógica y administrativa de la entidad a fin de mantener unidad técnica y hacer cumplir los estándares nacionales e internacionales establecidos para este tipo de instalaciones y conseguir economías de escala. Los conceptos técnicos de seguridad y salud en el trabajo durante el diseño y en la construcción serán de la competencia de los profesionales encargados del SGSST en su región, quien responderá por los factores de riesgo que no sean previstos de manera oportuna.

## **7.9. Salas para instructores**

El SENA garantizará a más tardar en septiembre de 2015, que todos los centros de formación profesional cuenten con salas para instructores, dotadas con mobiliario ergonómico, equipos necesarios para el desarrollo de sus funciones y Locker individuales para los instructores de la planta. De igual forma se velará por el confort y la seguridad de los instructores contratistas.

**7.10. Estadero de funcionarios.** El SENA se compromete en los siguientes seis meses a partir de la firma del presente acuerdo que todos los centros de formación profesional cuenten con un espacio que permita el descanso y la interacción de los funcionarios los cuales estarán dotados con sofás, horno microonda, nevera, televisor, greca, Aire acondicionado según sea el caso.

## **8. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **8.1. Libertad de ejercicio sindical**

El SENA se compromete, a partir de la firma del acta de los acuerdos, producto de la negociación del presente Pliego de Peticiones, a garantizar que: ni en Dirección General, ni en las diferentes regionales y en ningún Centro de Formación Profesional, se llevarán a cabo prácticas que admitan persecución a dirigentes sindicales o afiliados. El SENA también se compromete a que no se obstaculizará la labor de los dirigentes sindicales y afiliados, como tampoco se estigmatizará a estos funcionarios. Para garantizar lo anterior a partir de la firma del presente acuerdo se compromete a expedir una circular donde se precisen las orientaciones pertinentes que recojan las normas existentes sobre la protección de la libertad sindical

El SENA, se compromete a gestionar ante la Unidad Nacional de Protección, una protección real y efectiva para los dirigentes sindicales que estén amenazados de muerte, en ejercicio de la actividad sindical, mientras que la Unidad asigne los esquemas de seguridad, la entidad adoptará las medidas administrativas urgentes, comisionando a los dirigentes sindicales a otra ciudad para el amparo al derecho fundamental a la vida y a la integridad física, según se concerte con los afectados.

### **8.2. Sanción de la persecución sindical**

A partir de la firma de los acuerdos, producto de la negociación del presente Pliego de Peticiones, el SENA sancionará, de acuerdo con lo establecido en el Código Disciplinario Unico a los directivos y empleados de base que ejerzan persecución

sindical al interior del SENA, una vez la oficina de Control Interno Disciplinario reciba la correspondiente denuncia, con las respectivas pruebas. La investigación disciplinaria se hará aplicando los principios de la administración pública de celeridad y transparencia. Así mismo compulsará copias a la Fiscalía General de la Nación para que se investigue y sancione según sea el caso.

### **8.3. Servicio de mensajería, envíos y reuniones**

8.3.1. Servicio de Mensajería: A partir del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, La Dirección del SENA restablecerá el servicio de mensajería que se proporcionaba a SINDESENA, por lo menos recuperando las condiciones con las que se contaba antes del año de 2004, esto es, posibilidad de que la Junta Nacional y las Subdirectivas y Comités Regionales, puedan remitir su información y correspondencia a través de las oficinas y medios institucionales.

8.3.2. Cuenta de correo electrónico y envíos: A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección del SENA pondrá en funcionamiento cuentas en el correo electrónico institucional para la Junta Nacional y para todas las Subdirectivas y Comités Regionales de SINDESENA y las cuales estarán habilitadas para el envío y recepción de correspondencia en el Outlook Nacional. Se concederá a la Junta Nacional de SINDESENA la posibilidad de remitir correos masivos a los usuarios de todo el país, y a las Subdirectivas y Comités, a los usuarios de su respectiva regional.

El SENA se compromete a editar por intermedio de Impresos y Publicaciones de la Entidad, un tiraje de este Pliego de Peticiones y de los acuerdos que resulten de esta negociación en número equivalente a la cantidad de los afiliados a la organización sindical a Nivel Nacional.

### **8.4. Reuniones SINDESENA**

Se establecerá obligatoriamente dentro de la programación de los centros, dos horas al mes en los auditorios u otros espacios adecuados para la realización de las reuniones de SINDESENA.

### **8.5. Tiquetes aéreos**

La Dirección del SENA suministrará a SINDESENA doscientos cincuenta (250) tiquetes aéreos en trayectos completos durante el año 2015 y para los años siguientes se incrementarán en un 20% por año. Los cuales podrán ser utilizados en cualquier destino nacional, según programación remitida por la Junta Nacional de SINDESENA. Las solicitudes de tiquetes las remitirá la Junta Nacional por lo

menos con dos días hábiles de anticipación, salvo en las circunstancias de fuerza mayor que exigen un trámite urgente.

## **8.6. Permisos sindicales**

8.6.1 A partir de la firma del presente acuerdo, el SENA expedirá un acto administrativo en el que se ratifiquen los permisos que actualmente tienen los integrantes de SINDESENA, como resultado de concertaciones anteriores con la OIT, el Ministerio de Trabajo y la Administración del SENA, las cuales en ningún caso pueden ser desconocidas ni disminuidas.

## **8.7. Instancias de representación**

8.7.1 A partir del 2015, el SENA se compromete a garantizar las condiciones necesarias, para que los representantes de los trabajadores en las instancias de representación nacional y regional puedan asistir a las reuniones programadas de acuerdo con la normatividad vigente, con un día de anticipación con el fin de permitir la revisión de la información y analizar los casos y temas que se tratarán en las reuniones. Para el caso de la Comisión de personal, el SSEMI y el SMA se proporcionarán condiciones para garantizar el cumplimiento de sus funciones, se otorgarán dos días laborales al mes uno en cada quincena, para estudio de normas, jurisprudencia, análisis de quejas y respuesta a las mismas, así como para poder ejercer efectivo control sobre los derechos de los empleados de carrera, este tipo es diferente al requerido para el desarrollo de reuniones de comisión.

8.7.2 La Secretaría General remitirá con tres días hábiles anteriores a las reuniones de relacionamiento sindical un informe trimestral sobre las fechas de las reuniones y el cumplimiento de los compromisos acordados, de aquellos comités o juntas en los que SINDESENA, tenga representación.

8.7.3 A partir del 2015, el SENA se compromete a garantizar capacitación PRESENCIAL para todos los integrantes de las diferentes instancias de representación.

8.7.4. A partir de la firma del presente acuerdo el SENA se compromete a disponer la logística necesaria para que los integrantes de las instancias de representación puedan realizar visitas a las regionales donde se presenten casos críticos que sean reportados a estas instancias y requieran soluciones inmediatas.

## **8.8. Sedes sindicales para SINDESENA, equipos e insumos**

8.8.1 El SENA a partir de junio de 2015 asignará en cada regional un espacio dentro de las instalaciones de la entidad, para el funcionamiento de subdirectivas o Comités que no tienen sede en este momento. En el caso de aquellas que ya tienen sedes, el SENA se compromete a adecuarlas y programar el mantenimiento anual, a partir de los requerimientos de SINDESENA. La Administración en cada Regional y particularmente en cada sede de trabajo, se comprometerá a asignar un espacio seguro al interior de las instalaciones en donde el SENA presta sus servicios, a los dirigentes sindicales de SINDESENA destinado para guardar elementos empleados en el ejercicio de la actividad sindical, por ejemplo, Pasacalles, Pancartas, banderas, megáfonos, equipo de sonido, papelería, etc.

8.8.2 A partir de la firma del presente acuerdo, el SENA asignará Presupuesto necesario para la financiación de insumos y equipos solicitados por la Junta Nacional de SINDESENA, y las Subdirectivas. Estos insumos serán suministrados a la Junta Nacional y a las Subdirectivas cada dos meses.

## **8.9. Carteleras para SINDESENA**

El SENA durante el primer semestre de 2015 emitirá los lineamientos necesarios y adelantará las gestiones a que haya lugar, para que SINDESENA cuente por lo menos con una cartelera en cada Centro y sedes de Formación de la Entidad, con tamaño y presentación similar a las carteleras institucionales, ubicadas en lugares visibles y de amplia circulación, concertados entre la administración y SINDESENA. El Sindicato designará un responsable del manejo y uso de las carteleras, a quien se le entregarán las llaves de las mismas. En julio de 2015 el SENA entregará un informe de las carteleras instaladas en cada Regional, por centro y sedes, con el fin de poder ejercer los Derechos Fundamentales de Libertad de Opinión y de Expresión, de Asociación y Libertad Sindical.

## **8.10. Reuniones de relacionamiento sindical**

8.10.1 Se realizarán reuniones mensuales de relacionamiento sindical entre la Secretaría General y los representantes de la Junta Nacional de SINDESENA. Dichas reuniones deben contar con el tiempo suficiente para evacuar la agenda propuesta. Así mismo mensualmente se desarrollarán reuniones de relacionamiento sindical regionales, en las que participará la representación de SINDESENA, el respectivo Director o Directora y los Subdirectores adscritos a la regional. De Igual manera se programarán reuniones intermedias (dentro del mismo mes) entre los Subdirectores de los Centros de Formación y la

representación de SINDESENA, definida por la Junta Directiva de la Subdirectiva, en donde se abordarán temas exclusivamente del Centro.

8.10.2. Se realizarán reuniones de relacionamiento sindical en las regionales con la participación del relacionamiento nacional en aquellos casos que sea necesario.

8.10.3. El SENA garantizará y reconocerá el transporte y viáticos para los representantes de SINDESENA que participen en las reuniones de relacionamiento sindical tanto en el nivel nacional como en el regional. El número y la designación de los participantes, serán definidos por SINDESENA que lo hará saber con la debida anticipación, para el correspondiente trámite, en todo caso el número de personas financiadas no podrá ser inferior a cinco (5) personas.

8.10.4 La Directora o Director del SENA sostendrán al menos seis (6) reuniones por año con representantes de SINDESENA los cuales serán definidos por la Junta Nacional de SINDESENA, en dichas reuniones se abordarán, revisarán y procurarán soluciones a la problemática planteada por la organización sindical, cada reunión tendrá una duración por lo menos de 4 horas.

8.10.5 Los Directores de Área del SENA y SINDESENA sostendrán reuniones por lo menos cada dos meses a fin de revisar temas de su competencia.

8.10.6 Se adelantará una jornada de trabajo cada año con la participación de la Directora o Director General y todos los directores de área, en donde se abordarán aspectos sindicales, sobre normatividad relacionada con libertades sindicales y condiciones dignas de trabajo.

8.10.7 Se conformará una mesa permanente que se ocupará de la revisión de aspectos pedagógicos institucionales, en dicha reunión participará el Director o Directora de Formación Profesional y la representación de SINDESENA definida por la Junta Nacional, esta mesa se reunirá por lo menos una vez al mes.

## **8.11. Asambleas Nacionales de Delegados de SINDESENA**

8.11.1. El SENA financiará a partir de la vigencia del año 2015, los gastos de transporte y manutención de los empleados afiliados a SINDESENA que participen en las dos (2) Asambleas Nacionales de Delegados por año. Así mismo cada año financiará la participación de por lo menos 300 trabajadores que participarán en un evento pedagógico programado por SINDESENA con el apoyo del CEPEF.

8.11.2. El SENA financiará hasta tres (3) conferencistas por año, reconocidos en temas sindicales, para participar en actividades de capacitación sindical en las

diferentes regionales y garantizará los gastos de transporte de los mismos. Así mismo financiará a tres (3) conferencistas que abordarán temas pedagógicos.

### **8.12 Encuentro de consejeros**

En el año 2015 el SENA financiará un encuentro nacional de los Consejeros del orden nacional y regional del SENA que representan a los trabajadores pertenecientes a las centrales obreras CUT y CGT. Del mismo modo conjuntamente el SENA y SINDESENA, programarán por lo menos tres Foros o Audiencias Públicas en las que se discutirán temas pedagógicos, de la política de formación del SENA.

## **9. CONTRATISTAS.**

### **9.1 Ingreso al SENA mientras se materializa la ampliación de la Planta de Personal del SENA.**

El SENA se compromete a que el ingreso de los contratistas de prestación de servicios se realizará en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato, para ello establecerá, en consulta con las organizaciones sindicales (por su legitimación en la causa, tener contratistas afiliados) unos protocolos en los que se regulen los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, experiencia, competencia e idoneidad.

### **9.2. Permanencia en el SENA y Condiciones para la prestación del servicio.**

9.2.1. El SENA se compromete a que la duración de los contratos de prestación de servicios serán de un (1) año.

9.2.2. El SENA se compromete a que los honorarios anuales o proporcionalmente por mes cumplido de los contratistas de prestación de servicios serán iguales o equivalentes a los ingresos anuales totales de un empleado público (a modo de ejemplo, instructor), que desempeñe la misma labor.

9.2.3. El SENA se compromete a incrementar el monto de los contratos de prestación de servicios en el porcentaje necesario para que los contratistas de prestación de servicios se puedan afiliar a salud, pensiones, riesgos profesionales y cajas de compensación familiar, sin que ello implique como ocurre actualmente, un desmejoramiento de su nivel de ingresos.

9.2.4. El SENA se compromete a diseñar y ejecutar una política de talento humano, que incluya a los contratistas de prestación de servicios, con la perspectiva de reconocimiento al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, en dicha política se tendrá presente que no puede existir discriminación basada en el sexo, la religión, la raza, el origen social, la orientación sexual.

9.2.5 EL SENA se compromete a hacer efectivo el pago de los honorarios de los Contratistas, cinco (5) días después del cumplimiento del mes de servicio.

9.2.6 EL SENA se compromete a reconocer los auxilios de transporte y manutención bajo las mismas condiciones de los empleados de planta con la programación y funciones de la entidad así lo demanden, en ningún momento se suscriban contratos de prestación de servicio en donde se establezca como sede de trabajo todo el departamento.

9.2.7 EL SENA se comprometerá a incluir dentro de los contratos de prestación de servicios para ejecutar las funciones de instructor, el tiempo necesario establecido a los instructores de planta para la preparación y alistamiento de la formación. En todo caso al momento de programar las horas directas de formación diarias estas no excederán 32 a la semana, el tiempo restante se aplicará como en el caso de los instructores de planta a otras actividades administrativas.

## **10. GARANTIA DE CONTINUIDAD, INTEGRALIDAD Y PROGRESIVIDAD DE DERECHOS RESULTANTES DE ACUERDOS COLECTIVOS:**

10.1. El SENA reconoce la continuidad de todos los derechos contenidos en el Acuerdo Colectivo celebrado con SINDESENA en enero 31 de 2012 y en el Acuerdo Colectivo resultante de este Pliego, bajo la regla de integralidad de Acuerdos Colectivos, su progresividad y no regresividad de derechos.

10.2. El SENA, se compromete dentro de los próximos 8 meses, a partir de la firma del presente acuerdo, a adoptar una política de talento humano basada en el trabajo decente, lo que implica que garantizará el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical, el derecho de asociación y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de la cual serán beneficiarios todos los trabajadores del SENA al margen de su forma de vinculación.

## 11. DE LA DEFENSA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENA

La transformación del SENA, en los últimos años ha sido grande, pero infortunadamente, los resultados de los cambios implementados no han contado con la necesaria evaluación de variables como calidad, pertinencia y conveniencia para el país. La institución pasó de ser una entidad estructurada física, orgánica, pedagógica y metodológicamente encargada de ofrecer formación profesional integral a los trabajadores colombianos a una entidad ambigua y difusa que estando adscrita al Ministerio del Trabajo y ubicarse en el **sector no formal de la educación**, le hace hoy clara competencia al **sector formal de la educación** con acciones propias del ministerio de educación. En la actualidad, gran parte de sus metas, presupuesto y programas se orientan a la articulación con media, a hacer planes remediales de competencias matemáticas y de lenguaje a los niños de la educación formal y constituir como eje de su oferta de formación los Técnicos Profesionales y Tecnólogos de la educación superior; consolidadas las estadísticas de educación nacional, el SENA resulta ahora como "la entidad que más imparte formación superior", para decirlo en las mismas expresiones utilizadas por Darío Montoya exdirector general de la entidad.

El SENA resulta le útil a los gobiernos de turno a la hora de presentar logros; entre el 2002 y el 2011 se certificaron algo más de un millón quinientos técnicos profesionales y tecnólogos en programas que no contaban con registro calificado, el gobierno le mostró al país esa cifra como un gran logro, pues aumentó en poco tiempo, la cobertura en educación superior, y, además, supuestamente le cumplió al pueblo la promesa de desarrollar la formación técnica y tecnológica que se requiere para mejorar la "competitividad de las empresas". Pero lo que no dijo, es que cambió el nombre de los cursos que brindaba como formación profesional, efectuándole previamente un recorte en su duración y atomizando lo que fueron contenidos estructurados para mostrarlos como novedosas ofertas, multiplicó por centenares las cifras de formados.

Igualmente el SENA es utilizado para mostrar el cumplimiento de otros indicadores de tipo social que se corresponden con aquellos programas asistencialistas que cada Presidente de la República implementa durante su período de gobierno (erradicación de la pobreza absoluta, familias en acción, construcción de vivienda sin cuota inicial, atención a desmovilizados y más recientemente, atención a las víctimas de la ola invernal), situación que refleja la sustracción que se le hace del cumplimiento de su misión original de ejecutar formación profesional integral, tal y como sucede con la nueva función de certificar competencias laborales.

SINDESENA está obligando a que se vuelva por los caminos de la calidad y de la misión institucional *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.*

El tema de la calidad de la formación no puede reducirse al diligenciamiento de formatos para obtener certificados que no reflejan la situación institucional, que por el contrario, deterioran la imagen institucional, el ambiente laboral y la salud de los trabajadores por el estrés que produce el abandono de la pedagogía en los procesos de formación, la desestructuración de la organización - fueron desmontadas las Subdirecciones o áreas de Planeación regionales o locales, los grupos de investigación y desarrollo técnico-pedagógico, las áreas de formación de instructores, los equipos pedagógicos, los especialistas en diseño curricular, desapareció por completo el debate pedagógico y por supuesto el acompañamiento técnico-pedagógico al Instructor- la inestabilidad de la planta de personal, el contratismo, el inmediatez en las orientaciones y el cambio de los roles y perfiles de los instructores, entre otros.

En el SENA se abandonó *de facto* (aunque no se reconozca) la idea de que la formación debe estar al servicio del desarrollo integral de las personas y de la formación de ciudadanos críticos, capaces de intervenir activamente en su mundo y transformarlo. Ya no se busca cambiar la sociedad, para hacerla más justa, más sabia, más universal, más equitativa y más comprensiva, ahora se trata de adaptarla al mercado, la prioridad es solo contribuir a la competitividad de Colombia a través del incremento de la productividad de las empresas. Se abandonó la formación para la vida y quedó sólo la formación para el trabajo. Ahora sólo se plantean soluciones mercantilistas a los problemas educativos.

**11.1** El SENA compromete a declarar, de manera inmediata a la firma del presente acuerdo, que la Formación Profesional Integral y Gratuita con Calidad, es un derecho de todos los colombianos y hace parte de la educación pública que le compete al Estado y que la ejecutará directamente a través de sus Centros de Formación.

**11.2.** El SENA, se compromete en los siguientes seis meses a partir de la firma del presente acuerdo a revisar la oferta educativa y a ajustarla, de tal manera que esta se enmarque en el concepto de formación profesional y se reduzca gradualmente la oferta de tecnólogos

**11.3.** EL SENA en los siguientes seis meses a partir de la firma del presente acuerdo, deberá fijar una política pedagógica clara y establecerá el marco jurídico que rescate la unidad técnica.

**11.4.** Bajo este precepto, el SENA, deberá rescatar los modos y modalidades de atención garantizando atención a su población sujeto (Trabajadores, productores) y todos los niveles ocupacionales

**11.5.** El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de grupos especializados se compromete a revisar los registros calificados todos los diseños curriculares, los programas de formación (Duración, integralidad, metodologías, estrategia, contenidos, procedimientos técnico pedagógicos y actividades enseñanza, aprendizaje evaluación, hoy aplicados en la integración de la media técnica, de conformidad con lo establecido en la ley 119, el decreto 249, y la naturaleza misional del SENA.

## **12. COMITÉ PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO COLECTIVO:**

Además de lo planteado en el texto inicial del presente pliego, en las Regionales se establecerán mínimo tres reuniones al año, con participación de representantes de SINDESENA, para el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

Hará parte del presente acuerdo la elección del comité de seguimiento para el cumplimiento de los acuerdos colectivos y la matriz de seguimiento y evaluación del mismo; La cual deberá elaborarse con los acuerdos alcanzados, especificando los indicadores de calidad, cantidad y tiempo además del cómo se dará cumplimiento al acuerdo suscrito.

**Aleyda Murillo Granados**  
Presidente Nacional

**German Ramírez Maldonado**  
Secretario General

**SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA – SINDESENA**

Bogotá, 19 de febrero de 2015