



**SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA  
SINDESENA**

**PLIEGO DE PETICIONES**

**AGOSTO DE 2011**

## CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	3
CAPITULO I: FUNDAMENTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA	4
ARTÍCULO UNO: DE LAS PARTES	4
ARTÍCULO DOS: CAMPO DE APLICACIÓN	4
ARTÍCULO TRES: PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION	4
ARTÍCULO CUATRO: PRELACIÓN DE NORMAS Y CONTINUACIÓN DE DERECHOS	5
ARTÍCULO CINCO: SEGUIMIENTO DE ACUERDOS COLECTIVOS	5
ARTÍCULO SEIS: COMISION PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO	5
CAPITULO II: ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES	6
ARTÍCULO SIETE: BIENESTAR SOCIAL	6
ARTÍCULO OCHO: SALUD OCUPACIONAL	10
ARTÍCULO NUEVE: FONDO DE VIVIENDA	13
ARTÍCULO DIEZ: SERVICIO MÉDICO ASISTENCIAL	14
ARTÍCULO ONCE: ROPA DE TRABAJO	17
ARTÍCULO DOCE: CAPACITACIÓN	18
ARTÍCULO TRECE: EVALUACION DE DESEMPEÑO	20
ARTÍCULO CATORCE: CONDICIONES DE TRABAJO	21
ARTICULO QUINCE: INSTANCIAS DE REPRESENTACION	25
CAPITULO III: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	25
ARTÍCULO DIECISEIS: PERSECUCION SINDICAL	25
ARTICULO DIECISIETE CORREOS Y ENVIOS	26
ARTÍCULO DIECIOCHO: TIQUETES AÉREOS	26
ARTÍCULO DIECINUEVE: PERMISOS SINDICALES	27
ARTÍCULO VEINTE: PERIÓDICO DE SINDESENA	27
ARTÍCULO VEINTIUNO: SEDES SINDICALES	28
ARTÍCULO VEINTIDOS: CARTELERAS PARA SINDESENA	28
ARTÍCULO VEINTITRES: INDUCCION DE APRENDICES	28
ARTÍCULO VEINTICUATRO: REUNIONES DE RELACIONAMIENTO SINDICAL	28
ARTÍCULO VEINTICINCO: TRANSPORTE PARA ASAMBLEAS Y CAPACITACIÓN DE SINDESENA	29

## **INTRODUCCION**

Este **PLIEGO DE PETICIONES** elaborado por la Junta Nacional de SINDESENA, con aportes de las Subdirectivas, Comités Seccionales y afiliados en general, fue discutido y aprobado por la Asamblea Nacional de Delegados celebrada en la ciudad de Villa de Leyva del 16 al 19 de agosto de 2011.

El PLIEGO está diseñado en concordancia con las disposiciones Constitucionales, Legales y los tratados internacionales vigentes, que busca: 1) Fijar las condiciones de trabajo de los empleados de carrera administrativa, trabajadores de nombramiento provisional y contratistas del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, 2) Regular las relaciones entre el SENA y los trabajadores, con el objeto de mejorar las condiciones laborales, sindicales y, la calidad de la formación profesional integral y gratuita y 3) Materializar el derecho de negociación colectiva y por ende el de asociación.

Presentamos este Pliego de Peticiones con la certeza jurídica de que la negociación colectiva es el mecanismo gremial más idóneo para negociar las mejoras en las condiciones laborales e institucionales.

## **CAPITULO I**

### **FUNDAMENTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL SENA - SINDESENA -, con fundamento en los fines esenciales del Estado (Art. 2 CN), el derecho a la negociación colectiva (Art. 55 CN) los convenios internacionales 98 de 1949, ratificado con la ley 27 de 1976; el 151 de 1978 de la OIT, ratificado por la ley 411 de 1997; y el 154 de 1981 de la OIT ratificado por la ley 524 de 1999, así mismo, el decreto 424 de 2001 y demás disposiciones legales vigentes con los cuales se materializa el derecho a la negociación colectiva, presentamos al Director General del SENA el siguiente:

### **PLIEGO DE PETICIONES**

#### **ARTICULO UNO**

**DE LAS PARTES.** Por una parte, el Gobierno Nacional representado por el Director General del SENA como su representante legal; y por otra parte SINDESENA, con el acompañamiento de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, quien actuará como garante y facilitadora de la presente negociación.

#### **ARTICULO DOS**

**CAMPO DE APLICACIÓN:** El Acuerdo con el que culmine la negociación que se inicia con la presentación de este Pliego, se aplicará a los diferentes actores de la comunidad educativa del SENA, como: servidores públicos, sean o no afiliados al Sindicato de Empleados Públicos de la Entidad, trabajadores vinculados al SENA mediante contrato de prestación de servicios y estudiantes.

Las conquistas obtenidas como resultado de la negociación del presente pliego tendrán una vigencia mínima de dos (2) años o tanta cuando se negocie un nuevo pliego de peticiones.

#### **ARTICULO TRES**

**PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN:** El procedimiento de la presente negociación colectiva observará dos etapas, así:

**1. ETAPA DE DISCUSIÓN:** Las conversaciones de negociación del pliego iniciarán el quinto día hábil siguiente al día de su presentación, y las mismas se adelantarán durante veinte (20) días, prorrogables de común acuerdo entre las partes hasta por veinte (20) días adicionales.

**2. ETAPA DE INSTRUMENTALIZACIÓN:** Inicia una vez se haya suscrito el acuerdo colectivo, el cual deberá adecuarse al ordenamiento nacional (Art. 7º del Convenio 151 de

OIT), mediante la expedición de acuerdos del Consejo Directivo Nacional del SENA, resoluciones del Director General o Directores Regionales del SENA, etc., según sean las competencias constitucionales y legales de las autoridades legislativas y administrativas para regular cada asunto pactado. Adicionalmente y en concordancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, la administración expedirá los actos administrativos a que haya lugar y adicionará las respuestas motivadas sobre las razones por las cuales no accede a las peticiones que no sean acordadas y que se encuentren consignadas en el Pliego. Las partes quedan obligadas a depositar, dentro de los 15 días hábiles siguientes y a cada una de las autoridades competentes, copia simple del acta final de negociación lograda entre las partes.

#### **ARTICULO CUATRO**

**PRELACIÓN DE NORMAS Y CONTINUACIÓN DE DERECHOS.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de Normas Vigentes de Trabajo y/o Legales prevalecerá la más favorable al trabajador. La Norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. En caso de que se promulgare alguna Norma Legal que según el carácter del SENA sea aplicable a éste y resultare más favorable a los trabajadores o para SINDESENA, primará dicha Norma Legal sobre las disposiciones o estipulaciones antes mencionadas.

#### **ARTICULO CINCO**

**SEGUIMIENTO DE ACUERDOS COLECTIVOS.** Con el fin de garantizar el cumplimiento e instrumentalización del acuerdo colectivo que se suscriba a partir de la negociación del presente Pliego de Peticiones de los trabajadores del SENA, el seguimiento de los acuerdos colectivos entre el SENA y SINDESENA se hará mensualmente en las instancias de relacionamiento sindical, tanto nacional como regional, a la luz del decreto 249 de 2004.

#### **ARTICULO SEIS**

**COMISION PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO.** Estará integrada por cuatro (4) miembros designados por el Director General del SENA y cuatro (4) representantes de SINDESENA. Esta comisión estará acompañada de un número de asesores o apoyos técnicos que estará definido por cada una de las partes que integran la comisión.

Los representantes de SINDESENA contarán con todas las condiciones logísticas para garantizar su participación en el proceso de negociación, esto es permisos sindicales, tiquetes aéreos y viáticos en los casos en que sea requerido, estas condiciones serán suministradas por la Administración de la entidad.

Las funciones de la Comisión serán las de conocer y negociar sobre todos los puntos propuestos por SINDESENA, relacionados con las condiciones de trabajo y las relaciones entre la administración del SENA con sus trabajadores, contenidas en el presente Pliego de Peticiones.

## **CAPITULO II**

### **ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES**

#### **ARTICULO SIETE**

**BIENESTAR SOCIAL:** Considerando que el Bienestar Social es el conjunto de factores que mejoran la calidad de vida del trabajador y su familia, y que mejoran la productividad, la calidad, la eficacia y la eficiencia en las actividades laborales, además que contribuyen a generar compromiso y sentido de pertenencia, el SENA se compromete a:

1.- Entre la cuarta semana del mes de junio y la primera del mes de julio, se celebrará la semana de la confraternidad de los trabajadores del SENA, esta programación no incluirá sábados ni festivos. Para ello se dispondrá del presupuesto asignado por cada una de las Regionales y servirá para la integración de todos los trabajadores: de carrera administrativa y nombramientos provisionales, tanto administrativos como instructores y los trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios personales.

2.- Con el fin de garantizar la participación de todos los trabajadores en actividades que realmente permitan la integración, el presupuesto asignado se ajustará de acuerdo al número de funcionarios beneficiados, para lo cual se tendrá como base de partida el presupuesto asignado en la vigencia 2011 con un incremento proporcional considerando que en la vigencia 2011, solo fue para instructores (carrera administrativa y provisionales) y trabajadores oficiales. El monto del presupuesto que se asignará en cada una de las Regionales, Centros de Formación y en la Dirección General del SENA, para la financiación de las actividades de confraternidad, será definido a partir de las características de cada región, en el seno del Comité de Bienestar, en donde debe participar un integrante de la Comisión de Personal. Este presupuesto debe estar definido y dispuesto para su ejecución a más tardar la primera semana del mes de febrero de la respectiva vigencia.

3.- Durante la semana de la confraternidad se deberá ajustar la programación de los Centros de Formación, Dirección General y Direcciones Regionales, de tal forma que se garantice la participación de todos los trabajadores. Por lo tanto, no se programarán acciones simultáneas de cualquier índole que interfieran con las actividades programadas.

4.- Las actividades de la semana de la confraternidad se podrán realizar en una Regional diferente a la sede de trabajo. Uno de los días de la semana de la confraternidad se definirá como el día de la Familia, en el cual participarán los familiares de todos los funcionarios de la entidad.

5.- Los hijos de los funcionarios que tengan hasta 13 años y 364 días de edad recibirán en el mes de diciembre un aguinaldo infantil, consistente en un bono para hacer efectivo en los

almacenes de cadena que determine la administración. En aras de la equidad entre los hijos de los funcionarios, el valor del bono será el mismo en toda la Entidad. La entrega del bono se hará en ceremonia especial donde se programarán actividades lúdicas para los menores y la entrega del mismo se hará a más tardar el 15 de diciembre de cada año. Anualmente se incrementará el valor del bono en un 10%.

6.- En todas las Regionales del país, se apropiará anualmente un presupuesto acorde con el número de funcionarios de planta para hacer préstamos de calamidad doméstica, que contribuyan a mitigar los efectos de este tipo de contingencias. La amortización de los préstamos de calamidad doméstica será hasta 10 años, dependiendo del monto prestado, el tipo de calamidad y las condiciones económicas de trabajador.

En todo caso, reconociendo los casos establecidos en el artículo 44 de del Decreto 1014 de 1978, en el Acuerdo 24 de 1975 y en el Acuerdo 13 de 1987, los préstamo de calamidad a todos los funcionarios que lo requieran, serán hasta por 10 sueldos mensuales devengados por el funcionario en el momento de efectuar la respectiva solicitud.

7.- Todos los Centros de Formación Profesional contarán con instalaciones deportivas para que los funcionarios puedan practicar disciplinas deportivas como: fútbol, micro fútbol, voleibol, baloncesto, tejo y atletismo, entre otras, considerando las disciplinas deportivas que se practican regionalmente. Para ello se apropiarán los recursos necesarios para construir este tipo de instalaciones en los centros que carezcan de ellas.

8.- Todos los Centros de Formación Profesional contarán con un gimnasio, para lo cual se apropiarán los recursos necesarios para construir las instalaciones y comprar los equipos y elementos en los Centros que carezcan de ellos. En estas instalaciones se programarán actividades para los funcionarios, tales como: baile terapia, aeróbicos, yoga, gimnasia dirigida, etc.

9.- Para permitir la utilización de los gimnasios, en cada Centro se realizará una programación, para que el funcionario asista como mínimo dos (2) horas a la semana a las actividades de su preferencia, dentro de la jornada laboral. La verificación del cumplimiento de este derecho se realizara a través de los COPASOS Regionales o de Centros.

10.- En los Centros de Formación se conformarán equipos en las diferentes disciplinas deportivas, que no funcionen de manera circunstancial, sino que se cuente con verdaderas selecciones que representen a la Entidad en torneos, tanto internos como externos. Se contratarán entrenadores para toda la vigencia fiscal y se dotará a todos los participantes de los diferentes equipos de los elementos y uniformes necesarios para motivar la participación.

11.- En todas las Regionales se programarán los juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas en la Regional. Los participantes contarán con la dotación necesaria para participar, para lo cual los Centros de Formación deben apropiar anualmente los recursos necesarios.

12.- Anualmente se programarán los juegos zonales y nacionales con participación de los trabajadores de carrera, provisionales y trabajadores oficiales. Además se permitirá la participación de los trabajadores de contrato de acuerdo a la reglamentación existente. Para garantizar la participación de los contratistas se apropiarán recursos adicionales, diferentes a los recursos de Bienestar Social.

Se garantizará la participación de las regionales pequeñas conformando equipos inter-regionales.

13.- En cada Centro de Formación se apropiarán anualmente los recursos necesarios para fomentar actividades culturales, conformando grupos de danzas, grupos de teatro, grupos musicales, que representarán a la Entidad en eventos regionales, nacionales e internacionales. Los diferentes grupos contarán con los elementos, implementos y equipos necesarios, y con profesionales contratados por toda la vigencia fiscal para que dirijan e instruyan a los participantes.

14.- Anualmente se programarán encuentros culturales nacionales, donde los artistas, grupos musicales, grupos de danzas y grupos de teatro, puedan representar decorosamente a cada Regional.

15. Anualmente la Dirección General asignará el presupuesto para que cada Centro de Formación programe actividades de fin de año con los funcionarios, contratistas de prestación de servicios y miembros de su grupo familiar, interesados en hacer cursos de pintura, gastronomía, arreglos navideños, etc., en tiempo libre.

16.- Con el fin de generar sentido de pertenencia hacia la Entidad, compromiso e identidad, se apropiarán los recursos necesarios para celebrar fechas especiales, tales como: día del instructor, día de la secretaria, día internacional de la mujer, día internacional del trabajo, día de los niños, fiesta patronal, etc. En estas celebraciones se fomentará la participación de los grupos de danzas, musicales, etc., en clara demostración de la riqueza artística y cultural de la Regional.

17.- En cada Centro de Formación se programarán las festividades de fin de año, como el rezo de la novena o ceremonias similares, concursos, cena de despedida, etc. Para ello se contará con los recursos necesarios.

18.- En cada Centro de Formación se creará una escuela de formación deportiva para los hijos de los funcionarios en las disciplinas deportivas que se practican en la región. Las prácticas se programarán teniendo en cuenta que no se afecten las actividades académicas de los participantes. Se programarían encuentros deportivos con otras escuelas. Será necesario contar con recursos para comprar los elementos deportivos necesarios y la contratación de entrenadores por toda la vigencia fiscal, en todo caso se pueden hacer



convenios con las facultades de educación física. El costo de los uniformes de los menores será asumido por los funcionarios padres de familia.

19.- En cada Centro de Formación se programarán vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios que tengan hasta 14 años y 364 días, dependiendo del calendario escolar de la respectiva Regional. En esta actividad se programarán visitas a museos, zoológicos, parques naturales, centros de recreación, etc., y se realizarán actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales. Para ello se pueden hacer convenios o firmar contratos con Cajas de Compensación Familiar o instituciones especializadas en la materia.

20.- En cada Centro de Formación se programará como mínimo dos veces al año, el Día de la Familia, programando actividades recreativas con los funcionarios y su grupo familiar que quieran participar, tales como: caminatas ecológicas, días de campo, visitas a centros recreacionales, etc. Estas actividades de integración entre los funcionarios y su familia, servirán para cambiar de rutina y como terapia para disminuir los niveles de estrés.

21.- El SENA se compromete a modificar la Resolución de Bienestar Social a fin de hacer extensivos los beneficios a todos los trabajadores de la Entidad y su familia; además para incluir tres representantes de los trabajadores en los Comités de Bienestar Social de los niveles Nacional, Regional y de Centro, y garantizar el carácter paritario de estos comités. Dicho comité participará en la elaboración y aprobación del plan anual de bienestar social de los servidores públicos del SENA. Así mismo, este comité definirá los indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del plan, el cual se elaborará y socializará durante el primer bimestre de la vigencia y se evaluará trimestralmente.

22.- El SENA apropiará los recursos para el plan anual de bienestar social, los cuales tendrán un incremento del 10% sobre el año anterior, tomando como base el año 2011, considerando el aumento en la planta de personal y la planta de trabajadores contratistas que deba mantener la Entidad, lo mismo que la ejecución de todas las actividades descritas en los numerales anteriores.

23.- A partir del 2012, el SENA volverá a contratar una póliza de seguro de vida de amparo global contra todo riesgo para todos los empleados públicos, como lo se tenía hasta hace tres años. Esta póliza será tramitada en forma simultánea con la póliza que asegura los bienes de la Entidad. La cobertura, amparos y características de las pólizas serán dados a conocer ampliamente a todos los trabajadores.

24.- El SENA se compromete a partir del primer semestre del 2012, a financiar el 100% de un plan complementario de salud para los empleados públicos de la Entidad. La entidad prestadora de este servicio, será definida en la Juntas Administradoras del Servicio Médico Asistencial.

25.- La Dirección del SENA en cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, tramitará y reconocerá la pensión a todos los trabajadores que adquirieron

este derecho antes de la expedición del decreto 4937 de 2009, sin importar si ya se había efectuado el trámite de solicitud o de expedición de resolución de reconocimiento de la pensión. Así mismo la Dirección de la entidad coadyuvará a todos los trabajadores de la entidad, en el proceso de reconocimiento de este derecho por parte de la entidad competente.

26.- En todas las Regionales de país, la persona encargada de coordinar y ejecutar las actividades de bienestar social tendrá el perfil apropiado (trabajadora social), un equipo de colaboradores y se dedicará única y exclusivamente a cumplir sus funciones relacionadas con el bienestar social de los servidores públicos y su familia. En ningún caso realizará funciones relacionadas con bienestar de aprendices.

## **ARTICULO OCHO**

**SALUD OCUPACIONAL:** El SENA se compromete a:

1.- Considerando que la integración de los módulos básicos, transversales y de política institucional con los módulos técnicos y específicos, ha generado altos niveles de estrés y sobrecarga de trabajo en el grupo ocupacional de instructores, y deterioro del clima organizacional; los módulos básicos y transversales contarán con un tiempo para ser impartidos, unas condiciones específicas, un espacio, un instructor y una intencionalidad claramente definida dentro del programa de formación; si es necesario se harán los ajustes en el diseño curricular de los programas de formación.

2.- Con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los niveles de estrés generados en el nivel ocupacional de instructores por la falta de espacios adecuados de trabajo, se dotará los Centros de Formación Profesional de la infraestructura que haga falta (aulas, talleres, laboratorios, etc.), simuladores, maquinaria, equipos, herramientas, medios didácticos, bibliotecas, etc., de acuerdo al diagnóstico de necesidades elaborado por una comisión integrada por la administración del SENA y la organización sindical SINDESENA.

3.- 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, antes de iniciar cada acción de formación, los instructores contarán con los insumos y materiales necesarios como parte esencial de sus condiciones de trabajo. La misma comisión que realice el diagnóstico del punto anterior deberá determinar el listado de insumos y elementos. Ningún instructor podrá ser obligado a iniciar las acciones de formación si no cuenta con las condiciones necesarias para tal fin.

4.- El SENA exigirá a las instituciones de educación media que adelantan procesos de integración con la formación profesional, que le garanticen condiciones de trabajo adecuadas a los instructores del SENA que laboran en este programa, tales como: aulas, talleres, laboratorios, fincas, invernaderos, estanques, bibliotecas, maquinaria, equipos, herramientas, medios didácticos, etc., según sea el caso. Ningún instructor trabajará en este programa si no

se le garantizan condiciones de trabajo apropiadas a las actividades de formación asignadas, porque el trabajo sin estas condiciones afecta su salud física y mental.

5.- Priorizar la habilitación, la complementación y los niveles de formación de trabajador calificado, técnico y especializado, dado que la programación de cursos de tecnólogo han deteriorado las condiciones de trabajo y elevado los niveles de estrés y sobrecarga laboral del nivel ocupacional de instructores, porque estos cursos no cumplen los requisitos de calidad respecto a: materiales de formación, infraestructura, diseño curricular y registro calificado.

6.- Revisar y realizar las respectivas adecuaciones a los ambientes de aprendizaje, considerando aspectos de tipo pedagógico, los requerimientos establecidos para cada especialidad y, las características del sector productivo que se necesita replicar en los talleres de formación; porque tal como se transformaron han perjudicado las condiciones de trabajo de los instructores, y han afectado su salud y el ambiente laboral, al tener que compartir el mismo espacio un número plural de instructores y una cantidad elevada de estudiantes de diferentes programas de formación. En todo caso los escenarios de formación cumplirán con los estándares nacionales e internacionales definidos para ese fin.

7.- Adoptar las medidas administrativas a fin de garantizar que los grupos de estudiantes integrados por personas desmovilizadas de grupos al margen de la ley, así como la fuerza pública (policía y ejército), sean atendidos en sedes distintas a los Centros de Formación Profesional del SENA, en primer lugar porque se viola el derecho internacional humanitario al vincular población civil al conflicto y dado que ya que se han presentado amenazas contra la integridad física y la vida de los instructores que se desempeñan como dirigentes sindicales, lo cual ha generado altos niveles de estrés, que en algunos casos rayan en la paranoia. Bajo ninguna condición se programaran acciones de formación integrando estos grupos con de alumnos de demanda social.

8.- Crear el equipo de funcionarios para acompañar a los estudiantes en todas las etapas de consecución y ejecución del Contrato de Aprendizaje y exigir el papel de coformador del empleador, porque estas responsabilidades han recaído en los instructores, afectando sus condiciones de trabajo y generando altos niveles de estrés por la sobrecarga laboral. Como mínimo en cada Centro de Formación deberá existir un funcionario exclusivo como promotor del contrato de aprendizaje. El seguimiento en la etapa productiva será presencial y en todo caso será realizado por un instructor de una de las áreas técnicas que integren el programa de formación y que haya participado del proceso de formación con el respectivo grupo.

9.- No programar acciones de formación con grupos que superen la real capacidad instalada en cada taller o aula, en todo caso el número no debe exceder de 25 estudiantes, ya que los grupos que superan este guarismo deterioran las condiciones de trabajo y la salud de los instructores, generando altos niveles de estrés y sobrecarga de trabajo, dadas las características propias de la formación profesional integral.

10.- No se le programarán acciones de formación a los instructores en más de 4 grupos, ya sea de manera presencial y/o virtual, porque cuando los instructores imparten formación simultánea con muchos grupos se generan altos niveles de estrés y fatiga física y mental por la sobrecarga laboral, deteriorando sus condiciones de salud y trabajo.

11.- Toda capacitación deberá ser programada dentro de las horas hábiles de trabajo, porque si se programa fuera de la jornada laboral se afecta la salud del trabajador por la sobrecarga laboral y por el deterioro de sus relaciones familiares.

12.- Se ajustará las horas directas de formación de los instructores a 26 horas semanales, porque la sobrecarga en las actividades de formación producen fatiga, estrés y afectan la salud ocupacional. Las restantes horas de formación hasta llegar a 42.5 se destinarán a capacitación, preparación de acciones, trabajo grupal y demás actividades propias del rol docente.

13.- Realizar durante el 2012 el acondicionamiento de las instalaciones con el fin de ajustarlas a la resolución 2400 de 1979, con el objeto de garantizar el cumplimiento de la norma en todos sus aspectos, y en cada sede de trabajo en donde se realicen acciones de formación o cualquiera de las funciones propias de la Entidad. En todo caso se revisarán y ajustarán condiciones relacionadas con ventilación, iluminación, ruido, espacios de desplazamiento y circulación, humedad, servicios sanitarios, personas por metro cuadrado. En todos los espacios de formación y de ejecución de actividades administrativas o misionales, el SENA garantizará condiciones dignas de trabajo. Al concluir la vigencia fiscal 2012, se estará dando plena aplicación en todo el país a esta disposición legal.

14.- Realizar durante el 2012 la actualización de los Panoramas de Factores de Riesgo en cada uno de los Centros de Formación Profesional por centros de trabajo, con el objeto de actualizar el Programa de Salud Ocupacional desagregado por Centros de Formación Profesional y Regionales. El documento oficial resultante de esta actividad se dará a conocer a todos los trabajadores de la entidad a más tardar el sexto mes del respectivo año.

15.- Dar cumplimiento a la normatividad relacionada con la elección de Comités Paritarios de Salud Ocupacional, para que en cada Centro de Formación Profesional se elija un COPASO, dando por terminada la figura de los COASOS, que no han sido funcionales a los fines de la salud ocupacional ni están contemplados en la normatividad vigente.

16.- Incrementar el presupuesto anual para garantizar que todos los funcionarios de planta y de contrato se beneficien con los programas de salud ocupacional, e incrementar el presupuesto anual en un porcentaje no inferior al crecimiento de la inflación causada en el año inmediatamente anterior.

17.- En el primer semestre del año 2012 se realizará la adecuación de todos los puestos de trabajo del SENA, dando cumplimiento a las recomendaciones de la ARP Positiva y a los resultados arrojados por los estudios de puestos de trabajo que realice el SENA y la ARP.

18.- Garantizar la asignación de recursos para que el COPASO Nacional visite los Centros de Formación Profesional donde existan problemas graves de salud ocupacional que no hayan sido resueltos por la administración regional.

19.- En enero de 2012, la Dirección de SENA tramitará ante el Ministerio del Trabajo una modificación del Decreto 1607 de 2002, con el objeto de reclasificar y diversificar el nivel de riesgo de la Entidad, que actualmente se encuentra en Nivel I (Riesgo Mínimo), ya que muchos trabajadores, especialmente instructores de planta y de contrato, se desempeñan en actividades de formación profesional en ambientes considerados de mayor riesgo, tales como: minería, electricidad, construcción, ebanistería, trabajo en alturas, mecánica automotriz, mecánica diesel, transporte, refrigeración, soldadura, espacios confinados, ambientes con altas y bajas temperaturas, trabajos en caliente y manejo de sustancias químicas, entre otros.

20.- A partir de enero de 2012, todos los coordinadores regionales de salud ocupacional serán funcionarios de planta, ya que los contratistas no tienen estabilidad laboral, lo cual dificulta la ejecución y seguimiento al Programa de Salud Ocupacional.

21.- Cada año se realizará un Encuentro Nacional de COPASOS y se programará capacitación a todos los integrantes del COPASO en el país, que garantice un desarrollo adecuado de su función.

## **ARTICULO NUEVE**

**FONDO DE VIVIENDA:** El SENA se compromete a:

1.- A partir de febrero de 2012, se tramitará ante el Consejo Directivo del SENA y se hará efectiva la disminución de las tasas de interés de los préstamos otorgados a los trabajadores del SENA en las diferentes modalidades. Los préstamos obtenidos antes de la rebaja de intereses se reliquidarán para ajustarlos a las nuevas tasas.

2.- En el primer trimestre del año 2012, la Dirección del SENA garantizará que a partir de ese momento, el valor anual de crecimiento de la cuota mensual de amortización de los préstamos que deben cancelar los trabajadores beneficiados, en ningún caso será superior al 10%.

3.- En el primer semestre del año 2012, la Dirección del SENA sustentará ante el Gobierno Nacional y tramitará ante el Congreso de la República 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 podrán afiliarse al 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.

4.- En el primer semestre del año 2012, la Dirección del SENA tramitará ante el Consejo Directivo Nacional el aumento del plazo para amortizar los créditos del Fondo de Ahorro de Vivienda del SENA hasta en ocho (8) años. Los préstamos obtenidos con anterioridad a esta modificación se reliquidarán para ajustarlos al nuevo plazo, si el funcionario así lo solicita.

5.- En el primer trimestre del año 2012, la Dirección del SENA tramitará ante el Consejo Directivo Nacional el aumento del monto de los préstamos para los ahorradores del Fondo de Ahorro y Vivienda del SENA, el cual será hasta cinco veces lo ahorrado.

6.- A partir de febrero de 2012, los gastos del avalúo comercial del inmueble estarán a cargo del SENA.

7.- En el primer semestre de 2012, se ajustarán los montos de los préstamos concedidos a los trabajadores por las diferentes modalidades, según tabla que se presentará al momento de la negociación del presente Pliego de Peticiones.

## **ARTICULO DIEZ**

**SERVICIO MEDICO ASISTENCIAL:** El SENA se compromete a:

1.- Considerando que el Servicio Médico Asistencial es una conquista de los trabajadores, este debe garantizarse a todos por igual, a partir de esto, a más tardar en febrero de 2012, la Dirección del SENA, tramitará ante el Consejo Directivo Nacional del SENA la derogatoria del Acuerdo 007 de 2009, de tal manera que todos los trabajadores de la Entidad, sin importar la fecha de vinculación y siempre que cumplan los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes, podrán afiliarse a sus beneficiarios al Servicio Médico Asistencial. Así mismo derogar la Resolución 850 de 2008 y la Resolución 3137 de 2009.

2.- A partir de enero de 2012, se revisarán y estandarizarán nacionalmente los mecanismos de contratación de los servicios del SMA (suministro de medicamentos, servicio de urgencias, especialistas, clínicas, etc.), en todo caso, respetando las particularidades de cada región; de tal manera que se garantice una oportuna y eficiente prestación de servicios y se puedan resolver las situaciones problemáticas que se presentan en algunas Regionales del país.

3.- Garantizar el derecho a escoger el profesional tratante, por lo tanto la contratación para el servicio médico de ninguna manera será limitada a personas jurídicas, y por cada especialidad mínimo se contratará a dos especialistas.

4.- Se respetará la participación de los representantes de las organizaciones sindicales en todas las decisiones, especialmente en el tema de contratación.

5.- A partir del 15 de enero de cada año, se asignará de manera oportuna el personal de salud y el personal administrativo requerido. Así mismo, se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar el funcionamiento del S.M.A., de tal forma que no se presenten

interrupciones en la atención, especialmente al inicio de cada vigencia. En todo caso, la Administración Nacional y Regional garantizará en todo el país el normal funcionamiento de este vital servicio.

6.- A partir del primer bimestre de 2012, se comprará y suministrará oportunamente los materiales y elementos necesarios para la prestación del servicio. Y se establecerá la obligación de hacer una reserva, especialmente para garantizar la prestación del servicio al inicio de la nueva vigencia.

7.- Programar en las regionales en donde se presentan problemas de funcionamiento del Servicio Médico Asistencial, la visita de los funcionarios responsables del Servicio Médico de la Dirección General, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales a nivel nacional.

8.- El SENA hará seguimiento permanente para garantizar la contratación de la red externa del Servicio Médico Asistencial, y de ninguna manera se permitirán y el cobro y pago de COPAGOS.

9.- Cada Junta Administradora Regional remitirá a la Junta Administradora Nacional del Servicio Médico Asistencial, informes bimestrales sobre las condiciones del servicio, y de los planes de mejoramientos establecidos en cada ciudad; así mismo, la administración garantizará que se apliquen las sanciones en las regionales en donde persistan irregularidades en relación con la prestación oportuna del servicio y procederá a implementar los correctivos necesarios.

10.- A más tardar en marzo del 2012 se ampliará la planta de personal asignada al SMA, para garantizar en cada Regional la presencia de médico y odontólogo asesor, auxiliar de enfermería, auxiliar de odontología, coordinador y técnico.

11.- De la misma forma en que operan las Juntas Administradoras Regionales, en la Junta Administradora Nacional, el voto que tiene el funcionario encargado de la coordinación del Grupo se asignará al delegado de la Secretaría General, esto con el fin de evitar que sea juez y parte de las decisiones, y garantizar la transparencia en las actuaciones del coordinador.

12.- A más tardar en marzo de 2012, se incluirá en la resolución de tarifas el cubrimiento de tratamientos para el alcoholismo y la drogadicción; así mismo, se ampliará la clasificación de enfermedades crónicas y catastróficas, como: obesidad (Ley 1355 de 2009), enfermedades de origen artrítico y reumatológico, artrosis, lupus eritematoso, osteoporosis, morfea y síndrome de Sjoreen.

13.- El SENA garantizará que las vacunas no cubiertas por el Plan Ampliado de Inmunizaciones del Ministerio (PAI) sean aprobadas, ya que no son exclusiones. A partir de enero de 2012 se incluirá el suministro por parte del Servicio Médico Asistencial de la vacuna del papiloma humano entre otras, la cual será suministrada a partir del diagnóstico médico.

- 14.- A partir de enero de 2012, dentro de la programación de Promoción y Prevención se establecerá un programa nacional de educación sexual y planificación familiar.
- 15.- Las tarifas se actualizarán anualmente de acuerdo con el comportamiento de los precios de cada región. La resolución con la actualización de tarifas quedará en firme a más tardar en el mes de marzo de cada año.
- 16.- En enero de 2012 se revisará la clasificación de las diferentes categorías en las que quedaron ubicadas las regionales y se reclasificarán de ser necesario.
- 17.- El SENA asignará el presupuesto necesario para garantizar que en el primer semestre del año 2012 todos los consultorios estén habilitados, cumpliendo a satisfacción con los estándares establecido en las normas.
- 18.- Se conformará el grupo de Servicio Médico Asistencial en cada Regional con el personal necesario para su normal funcionamiento. Similar a los conformados actualmente en las regionales de Distrito Capital, Valle, Antioquia, Atlántico y en la Dirección General.
- 19.- En todos los casos de hospitalización los costos serán asumidos en su totalidad por la Entidad. De ninguna manera la hospitalización generará excedentes.
- 20.- La liquidación de excedentes en el tratamiento ambulatorio se liquidarán teniendo en cuenta el salario devengado por el funcionario de la siguiente forma: Hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales devengados, el 3% a cargo del funcionario o pensionado y 97% a cargo del SENA; más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales devengados el 6% a cargo del funcionario o pensionado y 94% a cargo del SENA.
- 21.- El plazo para el pago de excedentes generados se ampliara, hasta llegar a 36 meses, dependiendo del tope adeudado y de la capacidad real de pago de funcionario.
- 22.- El SENA suministrará un auxilio económico para un acompañante, en los casos en que los beneficiarios del Servicio Médico Asistencial tenga que desplazarse a otra ciudad para recibir tratamientos médicos o quirúrgicos, este auxilio incluirá gastos de transporte aéreo o terrestre, alojamiento y alimentación para el beneficiario del Servicio Médico y su acompañante.
- 23.- El SENA suministrará un auxilio económico para el pago de enfermera adicional en casa, cuando el paciente lo requiera por su situación de salud, cuidado especial y personal.
- 24.- El SENA respetará el criterio médico en la formulación realizada para los pacientes, no se establecerá listado de medicamentos que restringen esta formulación y mucho menos se limitará a la formulación de medicamentos genéricos.



25.- Cualquier revisión que se efectúe a la normatividad o el funcionamiento, siempre debe estar inspirada en la premisa de mejora de las condiciones y no de limitarlas o restringirlas; además, en éstas siempre se contará con la participación y aprobación por parte de los representantes de los sindicatos.

26.- A partir de enero de 2012, también serán beneficiarios del Servicio Médico Asistencial los hermanos de los funcionarios que padezcan de algún tipo de enfermedad terminal y dependan económicamente del trabajador.

27.- A partir de enero de 2012, cuando a un beneficiario se le haya practicado bypass gástrico, el SENA cubrirá el costo de todas las cirugías post operatorias.

28.- A más tardar en marzo de 2012, se empezará a ejecutar un plan de capacitación de todos los integrantes de las Juntas Administradora del Servicio Médico Asistencial, cuyo programa será definido concertadamente en el seno de la Junta Administradora Nacional del Servicio Médico. Esta capacitación se realizará todas las vigencias fiscales, iniciando a más tardar en el mes de marzo. Simultáneamente se programará capacitación para todos los Coordinadores del Servicio Médico Asistencial o responsables del buen funcionamiento de este servicio en las diferentes regionales del país. Por lo menos, dos eventos de capacitación al año serán presenciales.

## **ARTICULO ONCE**

**ROPA DE TRABAJO:** El SENA se compromete a:

1.- En enero de 2012, la Dirección del SENA conformará, y dará condiciones para su funcionamiento, a un comité paritario con participación de representantes de la Dirección del SENA y representantes designados por la Junta Nacional de SINDESENA, en donde se revise, presente modificación y logre autorización de un nuevo manual de ropa de trabajo, que considere las actuales características del desarrollo tecnológico del país, los nuevos cargos, las funciones de los trabajadores, los ambientes de formación y las condiciones de salud ocupacional requeridas para la ejecución de las funciones propias de la Entidad. Adicionalmente dicho manual conservará el carácter de igualdad y equidad de condiciones para los trabajadores de la Entidad. La Ropa de trabajo que se suministre en el 2012 a los trabajadores, responderá a las nuevas condiciones establecidas en dicho manual.

2.- La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional, cumplirán estrictamente el calendario de entrega de ropa de trabajo y elementos de seguridad industrial. En los casos en que no se cumpla con esta obligación legal, la Secretaría General solicitará a la Oficina de Control Interno de Procesos, la constatación de las razones de tal omisión y de dar lugar a ello, se ordenará la apertura del respectivo proceso disciplinario.

3.- En ningún caso se entregará la ropa de trabajo mediante bonos o similares, que se presten para que el funcionario reclame elementos diferentes a los que le corresponde según el manual de ropa de trabajo.

## **ARTICULO DOCE**

**CAPACITACIÓN:** El SENA se compromete a:

1.- A partir de Enero de 2012, la Dirección del SENA programará y ejecutará acciones de capacitación en temas pedagógicos a todos los funcionarios que presten sus servicios en la Entidad, garantizando que ninguna persona inicie el desarrollo de contratos de prestación de servicios en instrucción o de funciones docentes sin la debida certificación de su idoneidad para el desarrollo de dichas actividades.

2.- En el primer semestre de 2012, la Dirección del SENA tramitará ante el ejecutivo y el Congreso de la República, una iniciativa legislativa que permita la financiación por parte de las entidades públicas, la capacitación y educación superior en los diferentes niveles, a todas las personas que se desempeñen en la Entidad con carácter de provisionales.

3.- En el plan de capacitación previsto para el 2012, se programará el inicio de pasantías en diferentes épocas del año, a todos los instructores en el respectivo sector productivo, a fin de lograr su actualización técnica y tecnológica.

4.- Una vez aprobada la ley a que hace referencia el numeral 5 de este mismo artículo, a partir del segundo semestre de 2012, la Dirección del SENA reconocerá el auxilio educativo en la siguiente manera:

- a.- Estudios de primaria, el equivalentes al 70% de un salario mínimo legal mensual.
- b.- Estudios secundarios, 90% de un salario mínimo legal mensual.
- c.- Estudios de técnicos, tecnólogos, universitarios o de posgrado, de la siguiente manera:

- Si el sueldo es hasta 3 salarios mínimos legales mensuales: El 150% de un smlmv
- Si el sueldo es hasta 4 salarios mínimos legales mensuales: El 100% de un smlmv
- Si el sueldo es hasta 5 salarios mínimos legales mensuales: El 80% de un smlmv
- Si el sueldo es hasta 6 salarios mínimos legales mensuales: El 60% de un smlmv

5.- A partir del primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA apoyará la financiación de Educación Formal en el nivel de Pregrado para los funcionarios de planta, incluidos provisionales que excedan 6 meses de vinculación en la Entidad y a los hijos de los mismos, cumpliendo los criterios establecidos para ser beneficiarios del Servicio Médico Asistencial, de la siguiente manera:

- a. Hasta 5.75 smlmv, por el primer año o período académico: 80%; por el segundo año o período académico: 90% y por el tercer año o período académicos y los subsiguientes hasta concluir: 100%.
- b. Desde 5.76 smlmv hasta 7 smlmv, por el primer año o período académico: 70%; por el segundo año o período académico: 80% y por el tercer año o período académicos y los subsiguientes hasta concluir: 90%.
- c. De 7.1 hasta 10 smlmv, por el primer año o período académico: 60%; por el segundo año o período académico: 70% y por el tercer año o período académicos y los subsiguientes hasta concluir: 80%.

Para el caso de los trabajadores de nombramiento provisional, estos beneficios se harán efectivos una vez se apruebe la iniciativa legislativa propuesta en el numeral 2 del presente artículo.

6.- A partir del primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA apoyará la Financiación de Educación Formal en el nivel de Posgrado para los Funcionarios de Planta, incluidos provisionales que excedan 6 meses de vinculación en la Entidad y a los hijos de los mismos, cumpliendo los criterios establecidos para ser beneficiarios del Servicio Médico Asistencial, de la siguiente manera:

- a. Hasta 7 smlmv, por el primer año académico o cualquiera de los ciclos contemplados al interior del mismo: 90%; por el segundo año y siguientes o cualquiera de los ciclos contemplados a su interior hasta terminar el programa académico: 100%.
- b. De 7.1 a 10 smlmv, por el primer año académico o cualquiera de los ciclos contemplados al interior del mismo: 80%; por el segundo año y siguientes o cualquiera de los ciclos contemplados a su interior hasta terminar el programa académico: 90%
- c. De 10.1 a 17.5 smlmv, por el primer año académico o cualquiera de los ciclos contemplados al interior del mismo: 60%; por el segundo año y siguientes o cualquiera de los ciclos contemplados a su interior hasta terminar el programa académico: 70%
- d. De 17.6 a 35 smlmv, por el primer año académico o cualquiera de los ciclos contemplados al interior del mismo: 40%; por el segundo año y siguientes o cualquiera de los ciclos contemplados a su interior hasta terminar el programa académico: 50%

Para el caso de los trabajadores de nombramiento provisional, estos beneficios se harán efectivos una vez se apruebe la iniciativa legislativa propuesta en el numeral 2 del presente artículo.

7.- A partir del 2012, el SENA financiará el Congreso Pedagógico organizado por el Círculo de Estudios Pedagógicos y de la Formación Profesional del SENA - CEPEF, como un espacio de

actualización y capacitación pedagógica de los funcionarios de la Entidad, el cual tendrá una duración mínima de tres días. La financiación será para el desplazamiento y estadía de los participantes, así como para la logística del evento. El primer congreso nacional será realizado durante el segundo semestre de 2012.

8.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA publicará en la página web, con suficiente anticipación, todos los eventos de capacitación técnica y pedagógica, y enviará esta información por el Outlook nacional, para que todos los funcionarios interesados y que cumplan con el perfil se postulen para acceder a dichos eventos, democratizando de esta manera el acceso a la capacitación. A partir de esta fecha, la información sobre capacitación será pública y no un privilegio de los Subdirectores de Centro y Coordinadores Académicos y Misionales.

9.- Entre la cuarta semana del mes de junio y la primera semana del mes de julio, se realizará la semana de capacitación técnica y específica en cada una de las especialidades del grupo ocupacional de instructores, derecho que fue eliminado en los últimos años, afectando el desarrollo personal y profesional de este grupo ocupacional, y por lo tanto el cumplimiento de su deber funcional.

10.-Considerando los desarrollos y permanentes transformaciones que se producen en los diferentes campos de conocimiento, la Dirección del SENA, modificará la reglamentación interna del SENA en materia de educación, introduciendo en esta la posibilidad de financiar más de un Pregrado a los funcionarios vinculados a la entidad.

## **ARTICULO TRECE**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** El SENA se compromete a:

1.- En el primer semestre de 2012, la Dirección del SENA tramitará y logrará la aprobación de un modelo propio de evaluación del desempeño. Este modelo será discutido y aprobado en una instancia paritaria en la que participarán representantes de la Administración del SENA y de SINDESENA.

2.- A partir de Enero de 2012, La Dirección del SENA, diseñará conjuntamente con SINDESENA, un modelo de evaluación para los instructores de contrato, que examine el dominio técnico y tecnológico del contratista, así como su idoneidad pedagógica para impartir formación en el SENA. Esta evaluación será implementada y aplicada de manera obligatoria y objetiva a todos los contratistas a partir del primer trimestre de 2012 y será insumo al momento de dar continuidad a los contratos de prestación de servicios de estas personas. Así mismo, se revisarán y ajustarán los criterios y requisitos tenidos en cuenta para la nueva vinculación de contratistas.

3.- En el primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA revisará la circular y ajustará la evaluación del desempeño para los trabajadores de nombramiento provisional.

4.- En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, los insumos resultantes de la evaluación del desempeño serán tenidos en cuenta e incorporados al momento de la formulación del plan de capacitación.

## **ARTICULO CATORCE**

**CONDICIONES DEL TRABAJO:** El SENA se compromete a:

1.- Con el objeto de garantizar condiciones dignas de trabajo a todas las personas que desarrollan funciones en la Entidad y el óptimo cumplimiento de la misión institucional, la Dirección del SENA sustentará y tramitará ante el gobierno nacional la ampliación de la actual planta de personal del SENA, en una cifra que guarde relación con el número de horas de prestación de servicios contratadas durante el año 2011 y, que presten sus servicios para el desarrollo de funciones administrativas y misionales, con una duración diaria de la prestación del Servicio equivalente a 8.5 horas de trabajo. Este trámite se adelantará y concretará a más tardar en el primer semestre del año 2012.

2.- En el primer semestre del año 2012, considerando la naturaleza de las funciones y misión del SENA y sus características particulares en la Administración Pública, la Dirección del SENA y SINDESENA tramitarán ante el gobierno nacional y el Congreso de la República, una iniciativa legislativa que garantice al SENA su paso a un régimen especial o específico de carrera administrativa.

3.- A partir de Enero de 2012, el SENA seguirá haciendo un reconocimiento económico en dinero a sus empleados públicos (Quinquenios) por el cumplimiento de cinco, diez, quince, veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, y cuarenta años de servicios al SENA, los cuales pueden ser de servicio continuo o discontinuo, en los siguientes valores:

- a.- Por cinco (5) años de servicio el equivalente a 1.5 sueldos.
- b.- Por diez (10) años de servicio el equivalente a 1.5 sueldos.
- c.- Por quince (15) años de servicio el equivalente a 2.5 sueldos.
- d.- Por veinte (20) años de servicio el equivalente a 2.5 sueldos.
- e.- Por veinticinco (25) años de servicios el equivalente a 3.5 sueldos.
- f.- Por treinta (30) años de servicios el equivalente a 3.5 sueldos.
- g.- Por treinta y cinco (35) años de servicios el equivalente a 4.5 sueldos.
- h.- Por cuarenta (40) años de servicio el equivalente a 4.5 sueldos.

Los quinquenios se pagarán de manera retroactiva.

4.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA conformará un comité de carácter paritario con participación de representantes de la Dirección del SENA y los representantes designados por la Junta Nacional de SINDESENA, que se ocupará de revisar y presentar

propuesta de modificación del actual sistema salarial de mérito de los instructores del SENA. El nuevo SSEMI se empezará a reconocer a los trabajadores en el momento que se haga efectivo la evaluación del año 2011. La misma comisión realizara un sistema de evaluación por meritos para funcionarios administrativos, que contemple grados y niveles.

5.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA estudiará las condiciones especiales de desarrollo socioeconómico o de accesibilidad que ameriten el reconocimiento de la prima de localización, de tal manera que se haga extensiva esta prestación a las demás regiones del país que tienen características similares (por ejemplo: Tumaco, Guapi y Putumayo, entre otras), e incluirá en el presupuesto del 2012 las partidas que sean necesarias para asegurar que los trabajadores de dichas regiones se beneficien con esta prima.

6.- En el primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA revisará las orientaciones para vinculación de contratistas, de tal manera que se garantice el pago de honorarios mensuales netos en una proporción similar a la que reciben los instructores de planta del SENA, valorados en el SSEMI en el grado 20, esto considerando que estas personas no reciben prestaciones sociales. Igualmente se incluirá en el monto mensual a cancelar el equivalente a la prima de localización en las zonas que así se defina para los funcionarios de planta.

7.- En los meses de enero y febrero de 2012, la Dirección del SENA revisará y ajustará el actual manual de funciones de la Entidad, de tal manera que incluya en los cargos de instructor las especialidades requeridas por el entorno social y productivo del país y las que históricamente ha tenido la entidad.

8.- En enero de 2012, la Dirección de SENA tramitará ante el Ejecutivo y el Congreso de la República una iniciativa, que garantice el reconocimiento e inscripción en carrera administrativa legislativa, de los concursos realizados por la Entidad en los últimos años, para su vinculación como provisionales del SENA.

9.- En el mes de enero de 2012, la Dirección de la Entidad expedirá resolución en la que se establezca que la duración de la hora instrucción será de 50 minutos, los 10 minutos restantes se acumularán y serán destinados a un descanso tanto de los instructores como de los estudiantes. Se programarán 30 minutos de descanso en la mañana y 30 minutos en la tarde, sin que esto afecte el tiempo de formación establecido en los programas.

10.- En la programación docente que se expida a partir de la suscripción del presente acuerdo, la Dirección del SENA garantizará que a los instructores se les programe máximo 26 horas directas de formación con estudiantes, se dedicará un porcentaje de su jornada laboral (que se establecerá conjuntamente) a capacitación de los mismos y a actividades de investigación.

11.- En el primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA tramitará ante el ejecutivo una propuesta de creación de cargos de Jefes del menor nivel jerárquico a fin de asignarlos para el desempeño de las funciones que hoy corresponden a la Coordinación Académica. Dado

que estos cargos serán de carrera administrativa, la Dirección del SENA tramitará ante la CNSC la autorización para el reconocimiento de la experiencia, evaluaciones del desempeño y las pruebas de selección realizadas para su designación como coordinadores académicos. Los jefes que tienen las funciones de Coordinación Académica, tendrán bajo su responsabilidad un máximo de 30 instructores de contrato y/o de planta. Así mismo, se crearán Coordinaciones Administrativas en proporción de uno por Centro de Formación.

12.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA garantizará a los contratistas vinculados a la Entidad en todo el país, el reconocimiento de los gastos de desplazamiento, viáticos y/o demás condiciones requeridas para el óptimo y digno desempeño de las funciones contratadas.

13.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA apropiará los recursos y garantizará la ejecución de programas de sensibilización y adaptación a la nueva vida, dirigidos a todos los prepensionados de la Entidad. La Dirección General hará seguimiento trimestral a la ejecución de este compromiso y en los casos en que se detecte incumplimiento, aplicará correctivos, de persistir la situación dará traslado de la situación a la oficina de control interno disciplinario para los trámites de su competencia.

14.- A más tardar en el primer trimestre del año 2012, la Dirección del SENA, reconocerá a todos los trabajadores y empleados públicos de la Entidad, una prima de productividad, la cual se cancelará por una sola vez en el año 2012, y será el valor equivalente a dos (2) sueldos mensuales de cada uno de los trabajadores. Esta prima de productividad se reconocerá porque en los últimos años el SENA ha excedido en el cumplimiento de las metas de formación profesional, producto del trabajo y esfuerzo de sus funcionarios.

15.- A partir de marzo de 2012, el SENA reconocerá por concepto de seguro de vida a los beneficiarios de los empleados públicos vinculados a la Entidad al momento de su deceso, el equivalente a 12 meses de sueldo del funcionario fallecido.

16.- El SENA seguirá reconociendo y pagando los gastos de combustible de los funcionarios que tienen asignada motocicleta de la Entidad para cumplir con sus actividades laborales; de la misma manera dotará a estos funcionarios de casco, guantes, impermeable, haciendo la respectiva reposición cuando las condiciones de deterioro lo ameriten.

17.- A partir de enero de 2012, el SENA le suministrará computador con conectividad y un sitio de trabajo a los instructores que imparten formación virtual, porque se pueden presentar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales impartiendo este tipo de formación desde su casa, en cuyo caso no están amparados por el sistema general de riesgos profesionales.

18.- El incremento salarial del año 2012 será del 10%, considerando que desde hace más de 10 años el incremento ha sido inferior al índice de inflación, con lo cual se ha perdido el poder adquisitivo del salario de los funcionarios de la Entidad.

19.- Cuando se programen instructores fuera de la sede de trabajo, en lugares considerados de alto riesgo, el SENA debe tomar todas las medidas para garantizar su seguridad.

20.- En el primer trimestre de 2012, el SENA adelantará un estudio sobre las regiones, zonas y lugares con más alto índice de inseguridad originado por la presencia de grupos al margen de la ley (paramilitares, Bacrim, guerrilla, delincuencia común), con el objeto de reconocer una prima de orden público, a partir del mes de abril de 2012, a los funcionarios que son comisionados para trabajar en dichos lugares. La prima de orden público será equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente y se pagará mensualmente o proporcionalmente por fracción de mes.

21.- Mientras se amplía la planta de personal, el SENA contratará los apoyos administrativos y los instructores por la vigencia fiscal completa, es decir, los contratos tendrá una duración de un año.

22.- Si por necesidad del servicio se contratan instructores por horas, los contratistas laborarán 6 horas diarias en formación directa y 2.5 horas diarias para preparación de acciones de formación.

23.- A partir del primer trimestre de 2012, todos los Centros de Formación Profesional prestarán el servicio de cafetería y restaurante a los funcionarios, en espacios apropiados para tal fin, a precios económicos, con variedad en el menú y con horarios de atención extendidos de acuerdo a los cursos programados.

24.- A partir del primer trimestre de 2012, todos los Centros de Formación Profesional contarán con salas de instructores, dotadas de muebles ergonómicos, computadores, impresora láser, video beam, televisor, y lockers para todos y cada uno de los instructores.

25.- El SENA exigirá a las empresas, entidades, cárceles, etc., que les garantice condiciones de trabajo adecuadas a los instructores que imparten formación profesional en sus instalaciones, tales como: aulas, talleres, laboratorios, fincas, invernaderos, bibliotecas, maquinaria, equipos, herramientas, medios didácticos, etc., según sea el caso, para que la formación sea de buena calidad. Ningún instructor trabajará en estas instalaciones si no se le garantizan condiciones de trabajo apropiadas a las actividades de formación asignadas.

26.- La prima por año cumplido que cancela el SENA en proporción del 35% y 50% dependiendo del suelo, a partir del año 2012, se cancelará en proporción del 60% a quienes actualmente reciban el 35% y el 75% a los que reciben el 50%.

27.- A partir de enero de 2012, la Dirección del SENA reconocerá y pagará a los funcionarios los gastos de desplazamiento y viáticos cuando asistan a eventos de capacitación técnica y pedagógica fuera de su sede de trabajo. Los viáticos serán factor salarial.



28.- Dando cumplimiento al Decreto 2164 de 1991, a partir de enero de 2012, el SENA reconocerá y pagará la prima técnica a los trabajadores administrativos que hayan obtenido en sus calificaciones de servicios realizadas en cada anualidad en porcentajes no inferiores al noventa por ciento (90%) del total de puntos de cada evaluación en el desempeño de sus funciones. El pago de la prima técnica por evaluación del desempeño, se hará en los porcentajes establecidos por la Entidad y/o en su defecto hasta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que han venido devengando los trabajadores administrativos en los diferentes cargos desempeñados en la Entidad.

## **ARTICULO QUINCE**

**INSTANCIAS DE REPRESENTACION:** El SENA se compromete a:

1.- Designar representantes de la administración, en las diferentes instancias de representación, que sean del mayor nivel jerárquico nacional o regional, según el caso, y que sean desprogramados de sus actividades laborales cuando tengan que asistir a las respectivas reuniones.

2.- A partir del 2012, 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, y para que cuenten con el tiempo necesario para revisar la información y analizar los casos y temas que se tratarán en las reuniones.

3.- La Secretaría General presentará al Director General y a SINDESENA trimestralmente un informe sobre la ejecución de funciones y cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de actuación de las instancias de representación. Los informes se presentarán dentro de los primeros 5 días de los meses de abril, julio, octubre y diciembre.

## **CAPÍTULO III**

### **DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

#### **ARTICULO DIECISEIS**

**PERSECUCIÓN SINDICAL:** El SENA se compromete a:

1.- A partir de la firma de los acuerdos, producto de la negociación del presente Pliego de Peticiones, el SENA se compromete a garantizar que en ningún Centro de Formación Profesional se llevarán a cabo prácticas que admitan persecución a dirigentes sindicales o afiliados a SINDESENA. 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.

2.- 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 Único y las disposiciones penales vigentes, a los directivos y funcionarios 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.

## **ARTICULO DIECISIETE**

**CORREOS Y ENVIOS:** El SENA se compromete a:

1.- Servicio de Mensajería: A partir de enero de 2012, 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.

2.- Cuenta de correo electrónico y envíos: A partir de enero de 2012, 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, 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 todos los usuarios de todo el país, y a las Subdirectivas y Comités, a los usuarios de su respectiva regional.

## **ARTICULO DIECIOCHO**

**TIQUETES AÉREOS:** El SENA se compromete a:

1.- A partir del mes de enero de 2012, la Dirección del SENA suministrará a SINDESENA doscientos cincuenta (250) tiquetes aéreos en trayectos completos para cada año. Los cuales podrán ser utilizados en cualquier destino nacional, según programación remitida por la Junta Nacional. Las solicitudes de tiquetes la 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.

## **ARTICULO DIECINUEVE**

**PERMISOS SINDICALES:** A partir del mes de enero de 2012, la Dirección del SENA además de los permisos que se vienen concediendo hasta la fecha, otorgará los siguientes:

1.- PERMISOS PARA JUNTA NACIONAL DE SINDESENA E INTEGRANTES DEL COMITÉ DE RECLAMOS NACIONAL: Se garantizará que todos los integrantes de la Junta Directiva Nacional de SINDESENA cuenten con el siguiente número de permisos sindicales:

- a.- 10 días de permiso sindical al mes para la ejecución de las actividades propias del respectivo cargo desempeñado por cada uno de los dirigentes sindicales.
- b.- 3 días de permiso sindical al mes para participar en reuniones legales mensuales estatutarias.
- c.- 2 días de permiso sindical al mes para preparación y organización de las reuniones estatutarias.

2.- PARA SUBDIRECTIVAS DE SINDESENA CON MÁS DE 50 AFILIADOS:

- a.- Para Presidentes de Subdirectivas: 10 días de permiso sindical al mes para la ejecución de las actividades propias del respectivo cargo desempeñado, por cada uno de los dirigentes sindicales.
- b.- Para integrantes de la Junta Directiva y del Comité de Reclamos: 4 días de permiso sindical al mes para participar en reuniones legales mensuales estatutarias.
- c.- Para delegados a la Asamblea Nacional: 2 días de permiso sindical al mes para participar en reuniones y para ejecutar sus responsabilidades.

3.- PARA SUBDIRECTIVAS O COMITÉS DE SINDESENA CON MENOS DE 50 AFILIADOS:

- a.- Para Presidentes de Subdirectivas o Comités sindicales: 5 días de permiso sindical al mes para la ejecución de las actividades propias del respectivo cargo desempeñado por cada uno de los dirigentes sindicales.
- b.- Para integrantes de la Junta Directiva y Comité de Reclamos: 3 días de permiso sindical al mes para participar en reuniones legales mensuales estatutarias.
- c.- Para delegados a la Asamblea Nacional: 1 día de permiso sindical al mes para participar en reuniones y para ejecutar sus responsabilidades.

## **ARTICULO VEINTE**

**PERIODICO DE SINDESENA:** El SENA se compromete a:

1.- A partir del mes de enero de 2012, la Dirección del SENA financiará, garantizará la expedición y circulación de 3 ediciones de un periódico elaborado por la Junta Nacional de SINDESENA, el cual contará con 5.000 folletos en cada uno de los tirajes.

## **ARTICULO VEINTIUNO**

**SEDES SINDICALES:** El SENA se compromete a:

1.- Sede para funcionamiento de Junta Nacional, Subdirectivas y Comités: A más tardar en el primer trimestre de 2012, la Dirección del SENA garantizará la puesta a disposición de SINDESENA de sedes en óptimas condiciones para la Junta Nacional y todas las Subdirectivas y Comités de SINDESENA, las cuales estarán debidamente dotadas en mobiliario y equipos de cómputo y comunicación. El acceso a estas sedes no será restringido por la Entidad en ningún momento.

### **ARTICULO VEINTIDOS**

**CARTELERAS PARA SINDESENA:** El SENA se compromete a:

1.- A más tardar el 31 de marzo de 2012, la Dirección del SENA garantizará que la Junta Nacional, todas las Subdirectivas y Comités de SINDESENA, cuenten por lo menos con una cartelera en cada uno de los Centros de Formación y en las áreas administrativas, estas carteleras serán suministradas por el SENA y se ubicarán en el sitio definido por la organización sindical y contarán con las respectivas llaves.

### **ARTICULO VEINTITRES**

**INDUCCION DE APRENDICES:** El SENA se compromete a:

1.- Incluir dentro de la programación de inducción a los aprendices, un día para que la organización sindical presente sus puntos de vista sobre sindicalización, derecho de asociación, formación profesional, los deberes y derechos de los alumnos, temas de interés nacional, entre otros temas.

### **ARTICULO VEINTICUATRO**

**REUNIONES DE RELACIONAMIENTO SINDICAL:** El SENA se compromete a:

1.- En cumplimiento de lo acordado entre SINDESENA y la Dirección del SENA a instancia del Ministerio de la Protección y de la OIT, en los años 2006, 2007 y 2009, se realizarán reuniones mensuales de relacionamiento sindical entre el Secretario General y los representantes de la Junta Nacional de SINDESENA. Así mismo, en cada regional se adelantará entre la Dirección Regional, las Subdirecciones de Centro y los representantes de la respectiva Subdirectiva o Comité Regional, reuniones mensuales de relacionamiento sindical. En desarrollo de cada una de las reuniones se suscribirá un acta que recoja las situaciones discutidas y las soluciones a los problemas o peticiones presentadas. En el caso de las reuniones de relacionamiento sindical nacional la Dirección General garantizará el desplazamiento a la ciudad de Bogotá o en donde se realice la reunión y los respectivos viáticos para al menos tres (3) dirigentes sindicales, los cuales serán designados por la Junta Nacional de SINDESENA. El desarrollo de estas reuniones se iniciará desde enero de 2012.

### **ARTICULO VEINTICINCO**

**TRANSPORTE PARA ASAMBLEAS Y JORNADAS DE CAPACITACIÓN DE SINDESENA:**

El SENA se compromete a:

1.- A partir de Enero de 2012, la Dirección del SENA suministrará el transporte requerido por la Junta Nacional, Subdirectivas y Comités Regionales de SINDESENA para el desarrollo de las asambleas ordinarias, extraordinarias y jornadas de capacitación programadas por SINDESENA, a los sitios definidos por el sindicato para tal fin.

2. El SENA financiará la presencia de conferencistas reconocidos en temas sindicales, en las Subdirectivas, Comités Regionales y Junta Nacional, considerando las propuestas y candidatos que éstas presenten.

Este Pliego, se suscribe por los intervinientes, en Bogotá, Distrito Capital, a los trece (13) del mes de Octubre del año dos mil once (2011).

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

*(Original firmado por)*

Aleyda Murillo Granados  
Presidente

*(Original firmado por)*

Germán Ramírez Maldonado  
Secretario General