



## **INFORME TERCERA SEMANA DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES AL SENA**



**En la tercera semana de negociación del pliego de solicitudes**, realizada entre el 8 y el 10 de octubre, la Directora de Planeación del SENA, Dra. Claudia Liliana Blanco, presentó un análisis detallado del impacto presupuestal del Capítulo 4 del pliego en negociación. Este capítulo se enfoca en garantizar el bienestar de los empleados públicos del SENA, abarcando distintos puntos de incidencia presupuestal que reflejan las propuestas sindicales y sus costos estimados para los años 2025 y 2026.

Para 2025, se proyecta un costo adicional de \$45.000 millones frente al presupuesto de 2024, que fue de \$59.423 millones. Según lo presentado, el costo total de los puntos con impacto presupuestal —incluyendo los puntos 4.2, 4.4, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.16, 4.19, 4.20, 4.27 y 4.30— asciende a aproximadamente \$45.100 millones para 2025 y \$51.562 millones para 2026. La administración del SENA ha señalado que estos costos resultan inviables debido a la situación financiera de la entidad, calificándolos como una carga significativa.

En este sentido, la administración enfatizó que un incremento del 75% en el presupuesto de Bienestar Social de los trabajadores no es factible, dada la reducción presupuestal que enfrentan las entidades estatales, incluido el Presupuesto General de la Nación.

### **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

Como se acordó en la mesa de negociación, se han priorizado los temas del capítulo de Bienestar que no requieren un incremento presupuestal. Las peticiones con impacto financiero serán negociadas de forma conjunta una vez se tenga claridad sobre el presupuesto asignado por el Congreso a finales de octubre de 2024, estableciendo así prioridades en función de las finanzas del SENA.

**Esta postura dificulta la negociación de los puntos mencionados y supone un reto para la concreción de las mejoras propuestas en favor del bienestar de los trabajadores.**

## **IMPASE EN LA NEGOCIACIÓN DEL CAPÍTULO 6 DE FONDO DE VIVIENDA**

El jueves, se presentó un impase entre SINDESENA y la mayoría de las otras organizaciones sindicales que se encuentran en la negociación, debido a la falta de consenso respecto al primer punto del capítulo del Fondo de Vivienda del SENA, en el que las organizaciones sindicales solicitaron la incorporación como ahorradores de todos los funcionarios de la Entidad, pero la administración calificó esta propuesta como inviable y no presentó una contrapropuesta.

Para evitar que el tema quede sin posibilidades de negociación, SINDESENA solicitó estudios sobre la evolución de los afiliados, el comportamiento de los recursos del Fondo y su proyección a 10 años. El objetivo es contar con información precisa que permita definir una ruta viable para el funcionamiento del Fondo, asegurando su continuidad y planteando acciones para impedir su desaparición.

La administración del SENA aceptó realizar los estudios solicitados. SINDESENA y sus 16 negociadores respaldaron esta propuesta, mientras que 13 negociadores de otras organizaciones sindicales se opusieron y uno se abstuvo. Aunque la mayoría apoyó el punto, algunas organizaciones minoritarias adoptaron una postura agresiva, tratando de desconocer el mecanismo de toma de decisiones basado en el número de negociadores, e intentaron imponer la decisión por personería jurídica, sin considerar la representatividad de cada organización, contraviniendo las normas de la negociación colectiva contempladas en el decreto 243.

**SINDESENA ratifica su compromiso con la mejora progresiva de las condiciones laborales de los trabajadores** y, específicamente, con la ampliación de la participación de los funcionarios en el Fondo de Vivienda del SENA. Reconocemos que, debido a las leyes que regulan la captación de recursos en las entidades del Estado, es difícil incorporar a todos los trabajadores como ahorradores. Por ello, estamos de acuerdo en realizar un estudio

### **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

exhaustivo para definir el mejor camino viable que garantice la permanencia del Fondo, contribuyendo al sueño de casa propia de los empleados actuales y futuros del SENA.

## **AVANCES EN LOS CAPITULOS 4 Y 5 DEL PLIEGO DE PETICIONES**



### **BIENESTAR AL FUNCIONARIO**

**Complementando los puntos logrados en el capítulo 4 se destaca lo siguiente:**

- El SENA se compromete a fortalecer el bienestar de los empleados mediante la oferta constante de actividades deportivas, asegurando la disponibilidad de instructores y servicios especializados desde principios de febrero. Este compromiso garantiza que los trabajadores tengan acceso continuo a programas que mejoren su salud física y calidad de vida.
- Se ha asegurado el cumplimiento del artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, mediante la programación de planes de bienestar para los empleados del SENA. Cada regional, junto con la Dirección General, realizará y actualizará un estudio técnico para identificar las necesidades y expectativas de los empleados, asegurando criterios de equidad, eficiencia y cobertura. Los resultados de estos estudios serán remitidos al Comité de Bienestar y a las organizaciones sindicales, permitiendo un seguimiento transparente y participativo del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### **CAPACITACIÓN**

De 15 (quince) solicitudes realizadas en el capítulo 5 de capacitación, en el pliego unificado por las organizaciones sindicales, quedaron como acordadas 7 peticiones y sin firmar aún, otras 8 (ocho) a saber:

## **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

---

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia  
Celulares: 324 1332063 – 313 4678325 – 312 5534995 – 320 2971664 – 313 6342951  
e-mail: [sindesenajnal@misena.edu.co](mailto:sindesenajnal@misena.edu.co) web: [www.sindesena.org](http://www.sindesena.org)

### **Entre los puntos logrados en el capítulo 5 se destaca lo siguiente:**

- El SENA enviará a los sindicatos un informe sobre la ejecución de los planes de capacitación de los años 2022, 2023 y 2024, en el mes siguiente a la firma del acuerdo. Este informe incluirá indicadores de evaluación que permitirán identificar fortalezas y debilidades de los programas, y se establecerán mejoras a partir de 2025 con base en las observaciones enviadas por los sindicatos.
- Para fortalecer la formación de los empleados administrativos, el SENA iniciará el programa de semilleros de instructores en el primer semestre de 2025, garantizando que quienes participen en el proceso formativo puedan alcanzar la certificación requerida para desempeñarse como instructores. Además, se continuará con nuevas convocatorias semestrales, asegurando el desarrollo profesional continuo de los empleados.
- El SENA dispondrá una consulta en línea de los programas que incluyen el módulo de derechos humanos, y enviará a los sindicatos un informe consolidado sobre los servidores capacitados en este módulo. También se enviará la programación para el desarrollo de este módulo en 2025, promoviendo la formación integral y el cumplimiento de los compromisos laborales adquiridos.
- Durante la vigencia del acuerdo, el SENA, a través de la ENI, garantizará la continuidad de los programas de capacitación técnica para los instructores, asegurando que la formación esté alineada con la red de conocimiento y el área temática de los instructores.
- Se incluirá a los funcionarios pre-pensionados en programas de formación que los preparen para el retiro del servicio. Estos programas estarán enfocados en competencias para el emprendimiento, así como en aspectos físicos, psicológicos, familiares y financieros, para contribuir a la reorientación de su proyecto de vida.
- El SENA ofrecerá a todos los funcionarios una capacitación de al menos 40 horas en habilidades comunicativas para la atención de personas con discapacidad visual o auditiva, con el objetivo de mejorar el servicio al cliente y la atención inclusiva, asegurando que todos los trabajadores cuenten con herramientas para brindar un trato adecuado y accesible.
- Durante la vigencia del acuerdo, el SENA continuará incorporando la formación en un segundo idioma en el Plan Institucional de Capacitación. Se privilegiará la oferta del idioma inglés, asegurando que todos los empleados interesados tengan la oportunidad de acceder a esta formación y de mejorar sus habilidades lingüísticas, lo cual potenciará sus capacidades profesionales.

SINDESENA reafirma su compromiso con el proceso de negociación, siempre en defensa de los derechos de los trabajadores del SENA y con la convicción de alcanzar acuerdos que mejoren sus condiciones laborales y de bienestar. Continuaremos luchando por la

### **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

materialización de cada punto de este pliego, con la firme intención de que nuestros derechos prevalezcan y se traduzcan en beneficios concretos para todos los empleados del SENA. Agradecemos el respaldo de los trabajadores y los invitamos a mantenerse informados y unidos en esta lucha que es de todos.

**¡SINDESENA: FIRME Y COMPROMETIDO CON LA DEFENSA  
DE LOS DERECHOS Y LA DIGNIDAD LABORAL DE TODOS  
LOS TRABAJADORES DEL SENA!**

**SINDESENA JUNTA NACIONAL – COMISIÓN NEGOCIADORA**

Bogotá, 11 de octubre de 2024

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

---

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia  
Celulares: 324 1332063 – 313 4678325 – 312 5534995 – 320 2971664 – 313 6342951  
e-mail: [sindesenajnal@misena.edu.co](mailto:sindesenajnal@misena.edu.co) web: [www.sindesena.org](http://www.sindesena.org)