SENA

SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

SINDICATO DE TRABAJADORES
OFICIALES DEL SENA

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SENA - SINTRASENA

2003 - 2004

SENA

DIRECCIÓN GENERAL

SECRETARIA GENERAL
DIVISION DE RECURSOS HUMANOS

SENA

W

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

SENA - SINTRASENA 2003 - 2004
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Dirección General

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Ediiado por ia División de Comunicaciones - Dirección Genera]

Secretaria Genral
División de Recursos Humanos

Diseño: Enrique Paez Rodríguez **Impreso: Publicaciones SENA**

Bogotá., mayo de 2003 D C - Colombia

CONTENIDO

CAPITULO I

Normas Generales

Artículo 1°.	Partes Contratantes	40
Artículo 2º.	Campo de Aplicación	10
Artículo 3º.	Vigencia	10
Artículo 4º.	Interpretación de la Convención Colectiva y Normas Laborales	11
Artículo 5C.	Casos de Omisión	11
Artículo 6º.	Texto de la Convención	11

CAPITULO II

Relaciones con el Sindicato

Artículo T.	Comisión y Comités convencionales	13
Artículo 8º.	Conformación de la Comisión de Reclamos y de los Comités	13
Artículo 9º.	Reglamentación de los Comités	14
Artículo 10°.	Participación Sindical	15
Artículo 11°.	Fuero Sindical	15
Artículo 12°.	Permisos Sindicales	16
Artículo 13°.	Diligenciamiento de las solicitudes sindicales	18
Artículo 14°.	Creación y fomento de Cooperativas	18
Artículo 15°.	Comisiones y desplazamientos para acciones sindicales [permisos, pasajes y viáticos)	18
Artículo 16°.	Pasajes y viáticos de los negociadores del Pliego	19
Artículo 17°.	Descuentos de cuota ordinaria sindical	19
Artículo 18°.	Auxilio por beneficio convencional	20
Artículo 19°.	Auxilio para sede sindical	20
Artículo 20c.	Auxilio para el Día Internacional del Trabajo	21
Artículo 21°.	Auxilio para gastos de transporte de la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas	21
Artículo 22°.	Auxilio de capacitación sindical	22
Artículo 23°.	Suministro de local y útiles	22
Artículo 24c.	Secretaria para el Sindicato	23
Artículo 25°.	Edición de la Convención Colectiva	23

CAPITULO III **Bienestar y Seguridad Social**

Articulo 26°. Seguro Social 24
Articulo 27°. Traslado por tratamiento médico 24
Artículo 28°. Servicio Médico Asistencial24 Artículo 29°. Higiene, salud ocupacional y seguridad
industrial 25
Artículo 30°. Seguro de Vida 25
Artículo 31°. Subsidio Familiar 31
Artículo 32D. Comisión especial de Subsidio Familiar 31
Artículo 33°. Préstamos por Calamidad Doméstica 31
Artículo 34°. Participación en la Semana de la Confraternidad y eventos recreacionales 27
Artículo 35°. Programas del Fondo Nacional de Vivienda 27
Artículo 36°. Recursos del Fondo Nacional de Vivienda 29
Artículo 37°. Préstamo para Compra de Lote y Construcción 29
Artículo 38°. Comunicación sobre pago al vendedor 29
Artículo 39°. Funciones del Comité Convencional sobre Vivienda 29

CAPITULO IV **Capacitación**

Artículo 40°. Plan de Capacitación 31
Artículo 41°. Financiación 32
Artículo 42°. Obligaciones del Trabajador 32
Artículo 43°. Permiso para estudios32 Artículo 44°. Capacitación cooperativa y ventas
del SENA a las cooperativas 33
Artículo 45°. Becas 33
Artículo 46°. Fondo de Préstamos Educativos 33

CAPITULO V **Administración de Personal Descripción y Evaluación de cargos**

Artículo 47°. Estudio de funciones y sistema de evaluación de oficios 35
Artículo 48°. Procedimientos para reclamos sobre la aplicación de la evaluación 35

Artículo 49°. Contratación inicial 36
Artículo 50°. Traslado Horizontal 36
Artículo 51°. Condiciones de ingreso 36
Artículo 52°. Provisión de Cargos 36
Artículo 53°. Requisitos para desempeñar un cargo 37
Artículo 54°. Convocatoria 37
Artículo 55°. Inscripción 37
Artículo 56°. Aviso oportuno para concursar38 Artículo 57°. Derecho a concursar para personal vinculado 38
Artículo 58°. Presentación de documentos exigidos 39
Artículo 59°. Calificación de hojas de vida (la. Fase) 39
Artículo 60°. Medición de Aptitudes (2a. Fase)40 Artículo 61°. Evaluación Técnica y Entrevista (3a y 4a Fases) 41
Artículo 62°. Aprobación del Concurso 41
Artículo 63°. Información sobre resultados41 Artículo 64°. Vinculación de aspirantes a un car^o y lista de elegibles 41
Artículo 65°. Oportunidad de encargos42 Artículo 66°. Ubicación de trabajadores en caso de cierre de un centro o programa42 Artículo 67°. Traslado de Trabajador Oficial en casos Especiales42 Artículo 68°. Prohibición de sustitución de trabajadores oficiales 43
Artículo 69°. Contratación de aprendices 43
Artículo 70°. Planta de Personal 44

CAPITULO VI **Jornada de Trabajo y Permisos**

Artículo 71°. Jornada de Trabajo 45
Artículo 72°. Permiso por Calamidad Doméstica 45
Artículo 73°. Permiso por nacimiento de un hijo 45
Artículo 74°. Descanso por lactancia 45
Artículo 75c. Reintegro de vacaciones 46

CAPITULO VII **Régimen Disciplinario**

Conducto para comisión de reclamos 47
Procedimiento para sanciones disciplinarias 47
Artículo 76°.
Artículo 77°.

Artículo 78°. Terminación del Contrato de Trabajo 48

CAPITULO VIII **Seguridad Industrial**

Artículo 79°. Dotaciones 50
Artículo 80°. Seguros de manejo y cumplimiento 51
Artículo 81°. Afiliación a la cárcel de Choferes 51

CAPITULO IX
Sueldos, Primas, Bonificaciones, Auxilios y Subsidios

Artículo 82°. Cláusula de mayor favorecimiento 53
Artículo 83°. Salario Mínimo Convencional53 Artículo 84°. Escala de sueldos para Trabajadores
Oficiales del SENA 53
Artículo 85°. Salario por cambio de oficio 54
Artículo 86°. Salario para reemplazos 55
Artículo 87°. Salario y reajuste de Aprendices 55
Artículo 88°. Plazo para hacer efectivo el aumento 55
Artículo 89°. Prima Semestral 55
Artículo 90°. Prima de Navidad 55
Artículo 91°. Prima de Vacaciones 56
Artículo 92°. Prima de Localización 56
Artículo 93°. Prima y Permiso por Matrimonio 56
Artículo 94°. Prima de Nacimiento 57
Artículo 95°. Bonificación por antigüedad 57
Artículo 96°. Bonificación por Servicios Prestados 57
Artículo 97°. Bonificación Especial de Recreación 58
Artículo 98D. Subsidio por Invalidez 58
Artículo 99°. Auxilio de Transporte 58
Artículo 100°. Subsidio Educativo 58
Artículo 101°. Auxilio de Alimentación 60
Artículo 102°. Subsidio de Anteojo 60
Artículo 103c. Subsidio para funerales de trabajadores. 61
Articulo 104°. Subsidio para funerales de familiares 61
Artículo 105°. Viáticos 61
Artículo 106°. Gastos de Transporte 62
Artículo 107°. Préstamo para compra de computadores62 Artículo 108c. Plan de Ascenso por Méritos para Trabajadores Oficiales del SENA 62

Artículo 109°. Pensión de Jubilación 70
Artículo 110°. Bonificación para pensionados 70
Artículo 111°. Cupos para estudiar en el SENA 70
Artículo 112°. Subsidio por fallecimiento del Trabajador Oficial por alteraciones de orden público 71
Artículo 413°. Atención a la Tercera Edad 71
Artículo 114°. Programas de Apoyo a la niñez y a la familia 71
Artículo 115°. Aguinaldo Infantil 71
Artículo 116°. Paz Y Salvo Sindical 71

CAPITULO X

Otras Disposiciones

Artículo 117°. Administración y Presupuesto 72
Artículo 118°. Contrato de Aprendizaje 72
Artículo 119°. Formación Profesional Integral y gratuita 72
Artículo 120°. Aportes Parafiscales 72

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, «SENA> Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA,»SINTRASENA>

En Bogotá D.C., el veinticinco (25) de marzo de dos mil tres (2003), se reunieron en la Dirección General del SENA el doctor Darío Montoya Mejía, quien en su calidad de Director General actúa en nombre y representación del establecimiento público del orden nacional denominado Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y el señor Ceferino Antonio Guerrero Torres, como Presidente y Representante Legal del Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA, SINTRASENA, acompañados por los doctores Piedad Pérez de Escobar, Secretaria General, Sonia Arciniegas Betancourt, Directora Administrativa y Financiera y Juan Bayona Ferreira, Director del Sistema Nacional de Formación Profesional, quienes intervinieron como negociadores principales por el SENA en la etapa de arreglo directo, y los señores Efrén Flórez Parra, de la Regional Antioquia, César Manotas Fontalvo, de la Regional Atlántico y Edward Rivera Mera de la Regional Valle, negociadores por el Sindicato, asesorados por el señor Gabriel Pérez Puentes, Representante de la C.G.T.D., todos con plenos poderes para la negociación, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva

de Trabajo, que se puntualiza en las siguientes cláusulas y que regirá desde el lo. de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004, la cual da solución definitiva, en la etapa de arreglo directo, al diferendo laboral surgido entre las partes por la presentación de un nuevo Pliego de Peticiones, por conducto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Sección de Relaciones Colectivas de la Regional Cundinamarca, el cual fue presentado al SENA el 17 de enero de 2003.

Las partes dejan expresa constancia que la negociación se desarrolló dentro de la mayor cordialidad, altura y respeto mutuo, encontrando puntos de identificación común que benefician el progreso del trabajador y de la entidad.

Las estipulaciones de la Convención Colectiva de trabajo que se suscribe son las siguientes:

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. *PARTES CONTRATANTES*

La Convención Colectiva de Trabajo resultante de la tramitación legal del pliego de peticiones obliga, de una parte, al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, «SENA» y, de otra, al SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA, «SINTRASENA», con personería jurídica N° 00507 del Iº. de abril de 1960, antiguo Sindicato de Trabajadores del SENA, y sustituye parcialmente a la Convención Colectiva que fue suscrita el 30 de marzo de 2001, y a las modificaciones, adiciones e interpretaciones que de ella se hicieron posteriormente, favorables a los Trabajadores.

AUTÍ CULO 2. *CAMPO DE APLICACIÓN*

Esta Convención Colectiva de Trabajo rige para el personal de trabajadores oficiales al servicio de la Entidad. Se entiende por trabajadores oficiales las personas calificadas como tales en la Convención Colectiva resultante del Pliego de Peticiones.

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo los aprendices contratados por el SENA tienen el carácter de trabajadores oficiales de conformidad con el contrato de aprendizaje y las normas vigentes que regulan la materia. Por lo tanto, los aprendices contratados por el SENA están amparados por esta Convención, con las excepciones que en la misma se establecen. A los aprendices contratados por el SENA en cargos de esta convención, al cumplir un año de patrocinio por el SENA, el porcentaje de remuneración se liquidará con base en la escala de sueldos contemplada en la presente Convención Colectiva.

PARÁGRAFO: Todo aprendiz patrocinado por el SENA quedará en condiciones de elegibilidad por un periodo de un (1) año, contado a partir de la fecha de terminación de su contrato. Esta elegibilidad se dará a nivel nacional.

ARTÍCULO 3. *VIGENCIA*

La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, resultante del Pliego de Peticiones será de dos (2J años, contados desde el primero (Iº.) de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre del año 2004.

ARTÍCULO 4. *INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y NORMAS LABORALES.*

La División de Recursos Humanos de la Dirección General del SENA dará amplia información a todas las regionales y seccionales, en relación con los derechos consagrados en la legislación vigente y en esta Convención Colectiva, a favor de los trabajadores. Esta información tiene por objeto ilustrar permanentemente a los directivos regionales y seccionales y a los Comités Convencionales, para que se cumplan las normas protectoras del trabajador.

Cuando, para la aplicación e interpretación de esta Convención Colectiva, se presenten dudas por el SENA o por SINTRASENA, éstas se resolverán mediante actas suscritas entre el funcionario que designe el Director General, un (1) miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y un (1) negociador del pliego de peticiones en representación del Sindicato designado por la misma, aplicando los principios de irrenunciabilidad y favorabilidad en los derechos consagrados a favor del trabajador y especialmente el principio in dubio pro trabajador.

ARTÍCULO 5. *CASOS DE OMISIÓN*

Cualquier omisión involuntaria en la transcripción de los artículos constitutivos de la presente Convención Colectiva, será subsanada por la División de Recursos Humanos, previo acuerdo con la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

ARTÍCULO 6. *TEXTO DE LA CONVENCIÓN*

Los capítulos, artículos, numerales, literales, incisos, párrafos y parágrafos que no fueron denunciados en todo o en parte por el Sindicato, así como los acuerdos, resoluciones y actas que beneficien a los trabajadores oficiales o al Sindicato, se incorporarán a la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones para su aplicación.

Es entendido que aquellos artículos denunciados para la presente negociación (2003 - 2004) sobre los que haya acuerdo entre las partes para su modificación, quedarán actualizados en fechas y valores.

Igualmente, se actualizarán los artículos de la Convención Colectiva de Trabajo donde los Acuerdos tengan incidencia directa, siempre de

conformidad con el acuerdo salarial convenido en la presente negociación.

CAPÍTULO II
RELACIONES CON EL SINDICATO

ARTÍCULO *7. COMISIÓN Y COMITÉS CONVENCIONALES*

En el SENA funcionarán, tanto en la Dirección General como en las regionales, los siguientes comités:

a. Un Comité de concursos, salarios, capacitación y vivienda, que en la Convención Colectiva se denominará Comité Convencional.

b. Una Comisión de Reclamos.

PARÁGRAFO lo. El Comité de Dotaciones estará compuesto por tres (3) miembros en representación de los trabajadores, nombrados a través de SINTRASENA, en la Dirección General y en las regionales, quienes actuarán de conformidad con lo establecido por el artículo 79, de la presente Convención Colectiva.

PARÁGRAFO 2o. En la Junta Administradora del Servicio Médico Asistencial de la Entidad, el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA estará representado de conformidad con las normas vigentes sobre el citado servicio médico asistencial.

PARÁGRAFO 3o. En el Comité de Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional que funciona en el SENA, los trabajadores oficiales estarán representados de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 614 de 1984 y 2013 de 1986 y demás normas concordantes sobre la materia.

ARTÍCULO 8. *CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE RECLAMOS Y DE LOS COMITÉS*

a) El Comité Convencional estará conformado por cuatro [4] miembros nombrados así: dos (2) por el SENA y dos (2) por el Sindicato.
En el Comité Nacional, cuando algún miembro del Sindicato llegue a faltar, podrá ser reemplazado por el presidente nacional; en las regionales donde haya subdirectiva, por el presidente respectivo.
b] La Comisión de Reclamos estará conformada por dos (2) miembros del Sindicato de Trabajadores Oficiales nombrados por éste.

La comisión se reunirá con el representante de la Entidad, tal como lo establece el artículo 76 de la Convención Colectiva.

Los miembros del Sindicato en los comités de la Dirección General serán nombrados por la Junta Directiva Nacional del Sindicato y los miembros de los comités regionales por la correspondiente Junta Directiva Sindical.

En aquellas regionales en donde no existiere subdirectiva sindical, los representantes de los trabajadores serán designados por la Junta Directiva Nacional del Sindicato, ampliándose el número a tres [3], siendo uno (1) de ellos suplente.

Las votaciones realizadas en los citados comités o en cualquier otro comité establecido en la Convención Colectiva, se producen por representación de las partes y no nominal.

PARÁGRAPO: Los trabajadores oficiales que laboran en la Dirección General estarán representados por la Junta Directiva Nacional de SINTRASENA.

ARTÍCULO 9. *REGLAMENTACIÓN* DE *LOS* COMITÉS

Los comités adoptarán el siguiente reglamento para su funcionamiento:

a) Cuando se presente empate o desacuerdo en las decisiones de uno de los comités, excepción hecha de los asuntos concernientes a salarios, se levantará un acta, copia de la cual pasará al Director General del SENA, si se trata de un comité nacional, o al respectivo Director Regional, si se trata de un comité regional, para que junto con el Presidente de la Junta Directiva Nacional del Sindicato o de las Subdirectivas, según el caso, decidan lo que estimen conveniente en un término no mayor de cinco (5) días, vencido el cual, si persiste el desacuerdo, el director correspondiente tomará la decisión final.

b) Las decisiones de los Comités y las señaladas en el literal anterior son de obligatorio cumplimiento para las partes.

c) Las funciones de todos los cargos en el SENA solamente pueden ser fijadas o variadas por la Dirección General, en lo que se refiere a trabajadores oficiales, con la representación del Sindicato.

d] Las actuaciones de los Comités no tienen carácter de públicas. .En consecuencia, a ellas no podrán asistir sino quienes estén designados oficialmente como miembros o las personas que hayan sido llamadas por los miembros del Comité para que asesoren o ilustren algún aspecto.

PARÁGRAFO: Los anteriores procedimientos en ningún caso constituyen cláusula compromisoria para los efectos del Artículo 131 del Código de Procedimiento Laboral

ARTICULO 10. *PARTICIPACIÓN SINDICAL*

La Junta Directiva Nacional de SINTRASENA, a través de su Comité Convencional, discutirá los procesos de renovación de la Entidad y hará las recomendaciones al Director General a este respecto.

Previa solicitud del Sindicato, el Director General del SENA o su delegado, analizará con SINTRASENA las propuestas presentadas por esta Organización.

ARTÍCULO 11. *FUERO SINDICAL*

El SENA reconocerá Fuero Sindical a los siguientes trabajadores:
a. A los miembros de la Junta Directiva Nacional y a los de las Subdirectivas regionales, al tenor de la ley y durante nueve [9) meses más.

b. A tres [3] representantes del Sindicato nombrados por la Junta Directiva Nacional en aquellas regionales donde no exista Subdirectiva, por el período que dure la representación Sindical y nueve [9) meses más.

c. A dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de la Directiva Nacional y a dos [2) en la Subdirectiva Regional, al tenor de la ley y nueve (9] meses más.

d. Tendrán fuero sindical los Delegados durante el tiempo de duración de la Asamblea General de Delegatarios y por tres (3) meses más.

No podrán ser despedidos sin justa causa comprobada los Trabajadores Oficiales del SENA, desde la fecha de la presentación del Pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTICULO 12. *PERMISOS SINDICALES*

El SENA concederá permiso sindical remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

a) Para asistir a la Asamblea General de Delegados, a los Delegatarios debidamente electos y reconocidos por la Directiva Nacional del sindicato, de acuerdo con lo que establezcan los estatutos del Sindicato y máximo a razón de un (1) delegatario por cada veinte (20) afiliados, según lo establezcan los estatutos vigentes y en aquellas regionales o seccionales donde no existan veinte (20) afiliados, a un (1) delegado fraternal por cada regional o seccional, cuando la Junta Directiva Nacional estime necesaria su participación.

b) Para asistir a las Asambleas Generales de las Subdirectivas o convocadas por éstas, cuando los representantes lo soliciten, el SENA dará en cada semestre del calendario un (1) día de permiso para que el personal de trabajadores oficiales pueda concurrir a dichas asambleas, siempre y cuando que el Sindicato avise con la debida oportunidad al SENA el día y la hora que se efectuará la reunión. Este permiso se hará extensivo a las regionales y seccionales donde no exista subdirectiva sindical.

c) A los diez (10) miembros de las Juntas Directivas y a los dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de las Subdirectivas de SINTRASENA, el SENA les concederá un (1) día de permiso remunerado cada quince (15) días. Para uno (1) de los miembros este permiso será de un (1) día a la semana. Cuando la sede de trabajo de uno (1) de los miembros quede distante del lugar de la reunión, este permiso será de dos (2) días, cada quince (15) días.

d) A los diez(10) miembros de la Junta Directiva Nacional y a los dos (2) miembros de la respectiva Comisión de Reclamos, el SENA les concederá dos (2) días de permiso remunerado cada mes para reuniones de la Junta Directiva Nacional, las que no podrán exceder de diez (10) al año.

e) A dos (2] miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato, cuando dicha Directiva lo solicite por escrito, con una anticipación no inferior a ocho [8] días, permiso sindical permanente remunerado. Es entendido que la Directiva Sindical podrá sustituir a la persona que goce de este permiso. El SENA concederá un (1) día de permiso a la semana para un (1) miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato que labore en la sede de SINTRASENA.

f) El SENA concederá permiso de un (1] día al mes a los tres (3] representantes del Comité Sindical en las regionales donde no haya subdirectiva.

g) Cuando un (1) miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y que por razón de sus funciones, previo informe de la misma, tenga que trasladarse a una ciudad diferente a la de su sede habitual, el SENA le concederá permiso sindical remunerado y le pagará viáticos hasta por noventa y seis (96) días al año. Los pasajes se darán como máximo cinco (5) veces al año, (iday regreso).

h) Para asistir a cursos sindicales, siempre y cuando se avise con la debida oportunidad al SENA y que el número de los que se ausentaren no sea tal que perjudique el funcionamiento de la entidad.

i) Para las demás actividades sindicales no contempladas en los literales anteriores, concederá permiso sin perjuicio de la buena marcha de la institución. Dentro de este literal se concederán permisos para los viajes de divulgación de la Convención Colectiva a un (1) miembro de la Junta Directiva Nacional y a un (1) miembro de la Comisión Negociadora que sean designados por el Sindicato.

j) Cuando el SENA convoque a un (1) Comité o a la Comisión de Reclamos, les concederá permiso sindical remunerado, pasajes aéreos o terrestres (ida y regreso) y viáticos cada vez que sea necesaria su participación.

k.) Permisos para las Subdirectivas. El SENA concederá a un (1) miembro de cada una de las Subdirectivas de SINTRASENA, cuando éstas lo soliciten por escrito al respectivo Secretario Regional, con una anticipación no inferior a ocho (8) días, permiso sindical remunerado por un (1] día a la semana. Es entendido que las Subdirectivas podrán sustituir a las personas que gocen de este permiso.

ARTÍCULO 13. *DILIGENCIAMIENTO DE LAS SOLICITUDES SINDICALES*

El SENA se compromete a tramitar y diligenciar todas las solicitudes y problemas que le presente el Sindicato. Este diligenciamientoy trámite deberán iniciarse dentro de las dieciséis (16) horas hábiles siguientes a la hora del recibo de la correspondiente solicitud verbal o escrita.

ARTÍCULO 14. *CREACIÓN Y FOMENTO DE COOPERATIVAS*

El SENA y el Sindicato promoverán la creación y fomentarán el desarrollo de una o varias cooperativas formadas por el personal, que comprendan entre sus fines el mercadeo de productos y subproductos de los centros y programas de la institución, de manera especial en lo que se refiere a los centros Agropecuarios, de Hotelería y Náutico Pesquero. Con este fin, la Junta Directiva Nacional del Sindicato y la Dirección General del SENA, por intermedio de la División de Recursos Humanos, iniciarán reuniones preparatorias de los correspondientes estatutos, planes y programas a partir de la expedición de la presente Convención Colectiva.

Esta acción se sujetará a las normas fiscales y administrativas que rijan en el SENA.

ARTÍCULO 15. *COMISIONES Y DESPLAZAMIENTOS PARA ACCIONES SINDICALES.*
(Permisos, pasajes y viáticos)

Previa solicitud de la Junta Directiva Nacional o de la respectiva Subdirectiva de SINTRASENA, según el caso, el SENA teniendo en cuenta lo establecido en los acuerdos vigentes expedidos por el Consejo Directivo Nacional en materia de Comisiones y Desplazamientos de los Servidores Públicos (según la escala salarial del comisionado) y a efectos de garantizar la acción sindical de SINTRASENA, le suministrará anualmente:

1. A SINTRASENA NACIONAL:
   a) Cincuenta (50} días de viáticos
   b) Veintitrés (23) pasajes aéreos (ida y regreso)
   c) Veinte (20) pasajes terrestres (ida y regreso)

2. A CADA UNA DE LAS SUBDIRECTIVAS SINDICALES:
   a) Cinco (5) pasajes aéreos (ida y regreso)

b) Seis (6) pasajes terrestres (ida y regreso)

PARÁGRAFO 1: Para todos los efectos el SENA contabilizará las cantidades aquí establecidas, estrictamente en la forma como fueron concedidas.

PARÁGRAFO 2: La Junta Directiva Nacional del Sindicato podrá utilizarlos pasajes de las Subdirectivas, previa autorización de estas últimas.

ARTÍCULO 16. *PASAJES Y VIÁ TICOS DE LOS NEGOCIADORES DEL PLIEGO*

El SENA pagará a los negociadores del pliego, en todas las etapas, pasajes y viáticos como comisionados especiales.

Estos viáticos en ningún caso serán inferiores al nivel siguiente de la escala de viáticos que reciba el trabajador oficial de mayor sueldo. Estos viáticos no se disminuirán por la duración de la comisión.

ARTÍCULO 17. *DESCUENTO DE CUOTA* ORDINARIA *SINDICAL*

El SENA se obliga a deducir del salario de los trabajadores oficiales beneficiarios de esta convención, afiliados o no al Sindicato, de los aprendices patrocinados por el SENA que no hayan renunciado expresamente a los beneficios de esta Convención y a entregar a la correspondiente Subdirectiva del Sindicato y en su defecto a la Directiva Nacional, el valor de la cuota ordinaria sindical. La cuota de que trata este artículo es la establecida en los estatutos, tanto para los trabajadores oficiales afiliados, como para los no afiliados al sindicato.

PARÁGRAFO Iº: El SENA se obliga a deducir de los salarios de los trabajadores oficiales no sindicalizados por el hecho de beneficiarse de la Convención y durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al Sindicato.

PARÁGRAFO 2º. En las mismas condiciones el SENA deducirá a los trabajadores oficiales sindicalizados las cuotas extraordinarias aprobadas por la Asamblea General de Delegados o por las Asambleas Seccionales del Sindicato.

PARÁGRAFO 3º : En caso de que el SENA no efectúe las deducciones previstas en este artículo quedará obligado a pagar la suma equivalente al Sindicato, siempre y cuando la organización sindical presente la reclamación formal por las no deducciones si dentro de un plazo razonable la Entidad persiste en el error.

ARTÍCULO 18. *AUXILIO POR BENEFICIO CONVENCIONAL*

El aumento del sueldo de los trabajadores oficiales comprendidos en las escalas salariales pactadas en esta Convención, correspondiente a una [1] quincena, será para el Sindicato de Trabajadores Oficiales.

Este pago se hará también por los trabajadores oficiales no sindicalizados y por todos los aprendices patrocinados por el SENA. El SENA asumirá los valores por este descuento y entregará esta suma a la subdirectiva sindical que actúe en la correspondiente regional o en su defecto a la Directiva Nacional del Sindicato.

El plazo para la entrega de estas sumas será de dos (2) meses contados a partir de la fecha de la firma de la presente Convención.

ARTÍCULO 19. *AUXILIO PARA SEDE SINDICAL*

El SENA reconocerá y pagará un auxilio anual a la presentación de la respectiva cuenta de cobro, para la Directiva Nacional y cada una de las Subdirectivas de SINTRASENA, un valor equivalente a dos [2] meses de salario mínimo legal vigente.

Estos valores estarán destinados como auxilio para sostenimiento y mejoras de las sedes sindicales o para financiación de cuotas iniciales destinadas a la adquisición de sede propia para el Sindicato, donde aún no la tenga.

Se autoriza a las Direcciones Regionales para el pago anticipado hasta por diez [10] anualidades del auxilio para la Subdirectiva que actúa en la respectiva Regional, cuando el auxilio esté destinado exclusivamente a compra o pago de cuota inicial para la adquisición de sede propia.

PARÁGRAFO Iº : El SENA se compromete a seguir adelantando el estudio que comprende el diseño arquitectónico y elaboración del presupuesto y los planos de la obra que proyecta adelantar el Sindicato en su sede, previa solicitud del Sindicato.

PARÁGRAFO 2º: El auxilio aquí pactado será cancelado por el SENA en el primer semestre de cada año.

ARTÍCULO 20. *AUXILIO PARA EL DÍA INTERNA CIONAL DEL TRABAJO*

El SENA reconocerá y pagará un auxilio anual, a la presentación de la respectiva cuenta de cobro, por un valor equivalente a mes y medio (1.5) del salario mínimo legal vigente, a cada una de las Subdirectivas y a la Junta Nacional por la Dirección General y en aquellas regionales en donde no existan Subdirectivas, este valor se cancelará a la Directiva Nacional , para celebrar el Día Internacional del Trabajo.

PARÁGRAFO i: El auxilio aquí pactado se pagará para la Junta Directiva Nacional, para cada una de las Subdirectivas y por cada una de las Regionales y Seccionales del SENA en donde no exista Subdirectiva.

PARÁGRAFO 2: El auxilio aquí pactado será cancelado por el SENA, en el primer semestre de cada año.

ARTÍCULO 21. *AUXILIO PARA GASTOS DE TRANSPORTE DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y SUBDIRECTIVAS*

El SENA reconocerá y pagará a la Junta Directiva Nacional del Sindicato y a las Subdirectivas del Sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro en la Dirección General por la Directiva Nacional y en las Regionales por la Subdirectiva respectiva, un auxilio anual equivalente a dos (2) meses del salario mínimo legal vigente, como auxilio de transporte para facilitar el cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO : El auxilio aquí pactado será cancelado por el SENA, en el primer semestre de cada año.

ARTICULO 22. *AUXILIO DE CAPACITACIÓN SINDICAL*

El SENA pagará, para cursos de capacitación sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro, un auxilio anual equivalente a uno y medio (1.5) meses del salario mínimo legal vigente, para cursos de capacitación sindical, en la Dirección General y en cada una de las Regionales y Seccionales del SENA.

Donde haya Subdirectiva, el auxilio será pagado a ésta y donde no exista se cancelará a la Directiva Nacional, a efecto de garantizar la acción sindical de los afiliados a éste.

Cuando existan programas de capacitación sindical en el exterior, el SENA tendrá en cuenta las solicitudes de los trabajadores oficiales dentro del trámite del concurso respectivo.

PARÁGRAFO : El auxilio aquí pactado será cancelado por el SENA, en el primer semestre de cada año.

ARTÍCULO 23. *SUMINISTRO DE LOCAL Y ÚTILES*

El SENA mantendrá el suministro de local adecuado para el funcionamiento de las oficinas de las Subdirectivas del Sindicato, distintas de la Directiva Nacional, en aquellas Regionales donde existan o se establecieren Subdirectivas.

Al suministro de local para oficinas se agregará el suministro de implementos necesarios para el funcionamiento de las mismas, incluida la Junta Directiva Nacional. Igualmente, para la actividad sindical, el SENA mantendrá los servicios de fotocopiadora, teléfono, correo y acceso al servicio de fax, conforme a las normas de archivo y correspondencia vigentes, tanto para la Junta Directiva Nacional como las Subdirectivas del sindicato y a los representantes sindicales, donde no existan Subdirectivas del mismo.
De la misma manera y para los mismos fines, el SENA suministrará local y útiles de escritorio a los representantes sindicales donde no existan Subdirectivas del mismo.

Es entendido que en el suministro de útiles de escritorio se observarán en un todo las normas fiscales y administrativas vigentes sobre el particular.

PARÁGRAFO: En caso que alguna Subdirectiva adquiera sede propia, perderá el derecho a suministro del local.

ARTÍCULO 24. *SECRETARIA PARA EL SINDICATO*

El SENA pondrá a disposición de la Junta Directiva Nacional y de la Subdirectiva de Cundinamarca dos (2) aprendices de secretariado para desempeñar las funciones de secretaria,- a las demás regionales les suministrará un (1) aprendiz un (1} día a la semana para que colabore en las funciones de secretariado.

ARTÍCULO 25. *EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA*

El SENA publicará la Convención Colectiva en tamaño media carta, con inclusión del índice de materias de que trata la misma, en una cantidad de un mil quinientos (1.500) ejemplares para el Sindicato, el cual se encargará de distribuirlo entre sus afiliados.

CAPÍTULO III

BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 26. *SEGURO SOCIAL*

En caso de que un Trabajador Oficial requiera servicios de salud en un lugar donde no exista el Instituto de Seguro Social (ISS) o la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliado, el SENA gestionará ante la Entidad Promotora de Salud existente en el lugar, la prestación del servicio a dicho Trabajador.

El SENA pagará a sus Trabajadores Oficiales los tres (3) días de incapacidad que el ISS o la EPS no reconocen y pagará el salario completo que devenga el Trabajador Oficial, durante el tiempo que dure la incapacidad médica, cediendo el Trabajador el derecho al SENA para que reclame lo pertinente al ISS o a la EPS a la cual esté afiliado.

ARTÍCULO 27. *TRASLADO POR TRATAMIENTO MÉDICO,*

Si el Instituto de Seguro Social (ISS) o la Entidad Promotora de Salud (EPS) ordena por escrito el traslado de un Trabajador a un sitio diferente a aquel donde presta sus servicios y si tal determinación la toma el ISS o la EPS para someter al Trabajador a un tratamiento o chequeo médico, el SENA dará al Trabajador permiso remunerado, así como los pasajes a que haya lugar, siempre y cuando el Trabajador autorice al SENA para que reclame al ISS o a la EPS los valores desembolsados.

ARTÍCULO 28. SEñWCJO *MÉDICO ASISTENCIAL*

Los trabajadores oficiales seguirán gozando del servicio médico asistencial para la familia del trabajador, de acuerdo con el reglamento vigente. Este servicio será extensivo a los hijos de los trabajadores oficiales hasta la edad de 25 años, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador y acrediten estar estudiando. Para la prestación de este servicio rigen las excepciones contempladas en la reglamentación vigente para el SENA.

En caso de muerte del trabajador oficial se continuarán prestando los servicios a los beneficiarios que cumplan los requisitos, por doce [12] meses más, contados a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

En un plazo máximo de seis [6] meses contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el SENA revisará y actualizará las reglamentaciones del servicio médico asistencial, de acuerdo con las recomendaciones que formule la Junta Administradora Nacional y las Juntas Administradoras Regionales que serán sometidas a consideración y aprobación del Consejo Directivo Nacional.

ARTÍCULO 29. *HIGIENE, SALUD OGUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL*

El SENA dará cumplimiento a la Ley 9a. de 1979 y al Decreto Ley 614 de 1984, referente a higiene, salud ocupacional y seguridad industrial y demás normas complementarias. Asi mismo, intensificará la capacitación correspondiente, garantizando, a nivel general, la asignación de un presupuesto y teniendo en cuenta las prioridades que recomienden los Comités paritarios Regionales y Nacional.

ARTÍCULO 30. *SEGURO DE VIDA*

En caso de muerte de un Trabajador Oficial, el SENA pagará al beneficiario, de acuerdo con lo ordenado por la Ley, doce (12] meses de salario como seguro de Vida. Si la muerte ocurriere por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la compensación será de treinta y seis [36] meses del último salario devengado según lo establecido en el Decreto 3135 de 1968, seguro que será cancelado por el SENA al beneficiario, quedando obligado éste para con el SENA a concederle el derecho de cobro a la entidad de previsión social.

El SENA pagará, además, un seguro de vida extralegal correspondiente a treinta y seis (36) meses de salario. Si el Trabajador de üempo completo devenga un salario inferior a tres (3) meses del salario minimo legal vigente, se tomará esta suma como base para la liquidación de este seguro.

A los beneficiarios de los trabajadores que no sean de tiempo completo, el SENA les reconocerá el setenta y cinco por ciento (75%) de este seguro. El pago del seguro de vida extralegal, se efectuará de acuerdo con los trámites y procedimientos que indican las normas legales correspondientes.

ARTÍCULO 31. *SUBSIDIO FAMILIAR*

Todos los trabajadores oficiales del SENA, continuarán percibiendo el subsidio familiar de acuerdo con las disposiciones vigentes del Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 32. *COMISIÓN ESPECIAL DE SUBSIDIO FAMILIAR*

Continuará vigente la Comisión Especial del Subsidio Familiar integrada asi: Dos (2) representantes del Sindicato designados por la Directiva Nacional del mismo y dos [2] representantes del SENA designados por el Director General de la Entidad. Esta comisión tendrá como objetivo presentar al Consejo Directivo Nacional un estudio completo sobre las siguientes alternativas:

a. Pago directo del subsidio en dinero, especie y servicios por parte de las entidades citadas en la Ley 21 de 1982 o las normas especiales del SENA, a elección de los trabajadores.

b. Afiliación a Cajas de subsidio familiar diferentes de aquellas a las que esté afiliado el SENA, con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores.

ARTÍCULO 33. *PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA*

En caso de enfermedad del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o pensionado, de los hijos de éste, los padres y hermanos, siempre y cuando dependan económicamente de él y que exijan un gasto urgente e inmediato del trabajador para atenderlos, así como también los casos de incendio, robo y daños en la vivienda del trabajador, el SENA concederá préstamos al trabajador, previa autorización por parte de éste para que se le hagan las deducciones, retenciones o compensaciones para amortizar el préstamo, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable o aunque el total de la deuda supere el monto del salario en cuatro (4) meses. Estos préstamos se autorizarán mediante resolución expedida por el Director General o su delegado.
En la misma resolución debe fijarse la cuantía del préstamo, la cuota objeto de deducciones o compensación por parte del SENA y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Estos préstamos o anticipos no causan intereses y se tramitarán oportunamente.

El plazo máximo para cancelar los préstamos por calamidad doméstica, al igual que el pago de excedentes por servicio médico asistencial, será hasta de treinta y seis (36) meses.

ARTÍCULO 34. *PARTICIPACIÓN EN LA SEMANA DE LA CONFRATERNIDAD Y EVENTOS RECREACIONALES*

El SENA dará participación a todos los trabajadores oficiales en las diferentes actividades programadas en la semana de la confraternidad, lo mismo que en los distintos eventos que actualmente celebra la entidad y asignará el correspondiente presupuesto.

PARÁGRAFO : En el evento de que la Dirección General no tenga una programación definida, los trabajadores oficiales participarán en la programación de la Regional Bogotá-Cundinamarca y para el efecto la Dirección General transferirá el correspondiente presupuesto. Esta programación será coordinada por la División de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 35. *PROGRAMAS DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA*

Los programas del Fondo Nacional de Vivienda del SENA, dirigidos a los trabajadores oficiales de la Entidad, continuarán funcionando de acuerdo con las políticas que en esta materia fija el Consejo Directivo Nacional con las siguientes modificaciones-.

a. Cesantías: Las cesantías del beneficiario serán liquidadas y pagadas para completar el valor de la vivienda, en el momento de hacer uso del préstamo.

b. Intereses sobre cesantías-. Todos los trabajadores oficiales tendrán derecho a los intereses sobre cesantías y éstos podrán autorizar que se les abonen a los préstamos de vivienda.

c. Intereses: Los préstamos que se otorguen para vivienda a los trabajadores oficiales, causarán un interés del 8% anual. En caso de que el trabajador beneficiado con el préstamo de vivienda se retire del SENA voluntariamente o fuere despedido con justa causa, éstos intereses se elevarán al 11% anual si tiene menos de 15 años de servicio a la Entidad y bajarán al 10% anual cuando el trabajador tenga 15 o más años de servicio.

d. Intereses por mora: En caso de que el beneficiario del préstamo no cubra oportunamente las cuotas de amortización estará obligado a pagar al SENA intereses de mora a razón del 1.5% (uno punto cinco) mensual.

e. Puntaje: Al calificar las solicitudes de préstamo de vivienda para los trabajadores oficiales, se otorgará un (1) punto adicional a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Oficiales. Así mismo se otorgará un (1) punto por cada año de servicio al SENA.

f. Presupuesto: En los presupuestos anuales que se aprueben para el Fondo Nacional de Vivienda del SENA se incluirá un capítulo especial denominado «PROGRAMA DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES». La correspondiente partida será garantizada por el SENA en el evento hipotético de que el Fondo Nacional del Ahorro revoque la exoneración al SENA de su vinculación a ese organismo. Esta partida se determinará de acuerdo con las necesidades de vivienda de los trabajadores oficiales, con el fin de atender de manera adecuada a dichas necesidades.

g. Anticipo para pago de gastos: En caso de que se otorgue un préstamo de vivienda a un trabajador oficial y éste requiera de un anticipo para el pago de gastos notariales, de beneficencia, de registro o de impuesto predial, el SENA lo concederá en una cuantía equivalente a seis (6) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Este anticipo será descontado del valor del préstamo y sus condiciones serán las mismas que las del préstamo de vivienda.

PARAGRAFO: Guando la Entidad decida revisar, reestructurar o modificar las normas relativas al Fondo Nacional de Vivienda, el Comité Convencional participará en los estudios y propuestas que se presenten para el efecto.

ARTÍCULO 36. *RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA*

Para atender los préstamos de vivienda de los trabajadores oficiales, el SENA se compromete a destinar el 20% del presupuesto de redistribución establecido en las normas vigentes del Fondo Nacional de Vivienda.

Este porcentaje es adicional al monto de las partidas asignadas regularmente para atender préstamos de vivienda de los trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 37. *PRÉSTAMO PARA COMPRA DE LOTE Y CONSTRUCCIÓN*

El trabajador oficial a quien se le haya adjudicado un crédito para compra de vivienda, podrá utilizarlo en compra de lote y el remanente del crédito aprobado en construcción o mejoras de la vivienda.

ARTÍCULO 38. *COMUNICACIÓN SOBRE PAGO AL VENDEDOR*

Cuando el SENA otorgue un préstamo para compra de vivienda a un trabajador oficial y éste haya cumplido todos los requisitos exigidos para el giro del dinero al vendedor, el Jefe de la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a solicitud del trabajador, enviará una comunicación al vendedor en la cual ratificará el crédito a favor del trabajador y se le garantizará el giro del -dinero correspondiente, de acuerdo con los trámites administrativos establecidos, dando prioridad a estos giros.

ARTÍCULO 39. *FUNCIONES DEL COMITÉ CONVENCIONAL SOBRE VIVIENDA*

En lo referente a vivienda, el Comité Convencional tendrá las siguientes funciones:

a] Estudiar y revisar las solicitudes de préstamos que presenten los trabajadores oficiales dentro del régimen de la Convención y determinar los puntajes y pasar sus recomendaciones al Jefe de la División de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

b) Emitir conceptos sobre la conveniencia en el otorgamiento de préstamos para cancelar hipoteca.

c) Estudiar las solicitudes de prórroga del plazo y reajustes para hacer uso del préstamo de vivienda y pasar la correspondiente recomendación al Jefe de la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

d] Recomendar al Director General las solicitudes de crédito para vivienda de los trabajadores oficiales que no tengan el tiempo de servicio exigido, siempre y cuando existan los recursos presupuéstales disponibles que así lo permitan.

e) Participar en los estudios y propuestas que se realicen cuando la Entidad decida revisar, reestructurar o modificar las normas relativas al Fondo Nacional de Vivienda.

f] Las demás que el Comité Convencional considere convenientes ante el Fondo Nacional de Vivienda.

PARÁGRAFO: El SENA presentará al Consejo Directivo Nacional un proyecto que permita a los trabajadores oficiales optar por un nuevo crédito de vivienda, cuando hayan cancelado un 70% del crédito anterior.

CAPITULO IV
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

ARTÍCULO 40. *PLAN DE GAPAGITAGIÓN*

El Sindicato y el SENA acuerdan que el Plan de Capacitación y desarrollo de personal cobija a todos los trabajadores oficiales de la institución. Para tal efecto, la División de Capacitación y Desarrollo de personal fijará los parámetros y pautas para el montaje de los planes regionales de capacitación y hará el seguimiento y evaluación periódica de los mismos, tanto en la Dirección General como en las regionales. En consecuencia, se acuerda que la capacitación debe orientarse de manera que se cumplan los siguientes propósitos:

a. Ampliar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes del personal en servicio para mejor desempeño de las funciones que se le asignen, así como otros cursos no relacionados con el cargo.

b. Formar el personal para ascensos a cargos de escala superior dentro de las líneas de promoción establecidas en el Plan de Capacitación.

c. Perfeccionar personal dentro de la rama específica, de acuerdo con las aspiraciones y necesidades del trabajador. Dentro de este literal se contempla la capacitación de los trabajadores oficiales que por prescripción médica tengan que cambiar de oficio.

d. Estudiar y recomendar, por iniciativa del SENA o del Sindicato la adjudicación de becas para estudios dentro o fuera del país para trabajadores que ocupen cargos ubicados en la escala salarial de esta Convención.

e. El SENA pagará el valor de los estudios de bachillerato o validación de los mismos que tomen los trabajadores oficiales.

f. Cuando un trabajador oficial posea los conocimientos académicos y desea actualizarlos en los cursos que se dicten para empleados públicos, el SENA podrá otorgar el permiso y el cupo correspondiente dentro del plan de capacitación, siempre y cuando no entorpezca las labores de la respectiva dependencia.

PARÁGRAFO lo: El SENA conjuntamente con el Sindicato, elaborará y pondrá en marcha un plan de capacitación para sus trabajadores, a más tardar dos (2) meses después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo. Este plan deberá incluir capacitación para los trabajadores oficiales en el área de sistemas.

PARÁGRAFO 2º: El SENA podrá autorizar a los trabajadores oficiales. para realizar pasantías dentro de la institución,- cuando la actividad que vayan a ejercer sea requisito para optar un título profesional universitario, sin perjuicio de la correcta prestación del servicio.

ARTÍCULO 41. *FINANCIACIÓN*

Para financiar la capacitación de sus trabajadores oficiales, el SENA se compromete a destinar en el presupuesto que se apruebe para el Plan de capacitación, las sumas que sean necesarias, con base en el número de trabajadores oficiales y las necesidades de capacitación de este personal.

ARTÍCULO 42. *OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR*

El trabajador oficial que sea seleccionado para tomar un curso del plan de capacitación adquiere las obligaciones de atenderlo con

regularidad, realizar las prácticas, rendir las pruebas y, en general, observar los respectivos reglamentos.

El trabajador deberá justificar el incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones.

ARTÍCULO 43. *PERMISO PARA ESTUDIOS*

A los trabajadores que sigan estudios de primaria, bachillerato, técnicos o universitarios o en el SENÁ, la Entidad, previa recomendación del Comité Convencional correspondiente, les facilitará dichos estudios mediante la concesión de permisos y la distribución apropiada del tiempo de trabajo.

Cuando estos permisos sean mayores de dos (2) horas de tiempo laborable, deberán ser compensados, en cuanto al excedente, por el trabajador, mediante la reposición del tiempo correspondiente con trabajo.

ARTÍCULO 44. *CAPACITACIÓN COOPERATIVA Y VENTAS DEL SENA A LAS COOPERATIVAS*

Dentro de los planes de capacitación, el SENA, a través de la División de Recursos Humanos, programará cursos de capacitación cooperativa, dentro de esos cursos dará cupos a los trabajadores oficiales del SENA, los cuales serán acordados y seleccionados entre un delegado del Sindicato y el Jefe de la División de Recursos Humanos.

En el caso de que los trabajadores oficiales constituyeren una cooperativa integral o de servicios múltiples, el SENA podrá venderle en las mismas condiciones que a las otras cooperativas y fondos de empleados del SENA parte de la producción útil de los Centros, de acuerdo con las normas fiscales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 45. *BECAS*

El SENA, con recomendación del Comité Convencional, concederá a los trabajadores oficiales y a los hijos de éstos, un mínimo de becas equivalentes al dieciocho por ciento (18%) *dentro* del total de las que se otorguen para estudiar en entidades educativas.

Los beneficiarios de las becas de que trata este artículo perderán su derecho a ellas cuando pierdan materias que imposibiliten el ingreso al semestre o período académico siguiente.

En caso de que los trabajadores oficiales y/o su familia no puedan utilizar estos cupos por no llenar los requisitos, el SENA quedará en libertad de otorgarlos a las personas que considere conveniente.

PARÁGRAFO: Cuando se termine un convenio de becas con alguna universidad, el SENA pagará cuatro (4) veces el auxilio educativo a que se refiere el artículo 100 de la Convención.

ARTÍCULO 46. *FONDO DE PRÉSTAMOS EDUCATIVOS*

El SENA constituirá un fondo para préstamos educativos destinado a los trabajadores oficiales al servicio de la Entidad, garantizando un presupuesto para cubrir las necesidades de la Dirección General y de cada una de las Regionales.
Características del fondo:

a. Beneficiarios: Serán beneficiarios los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando cursen estudios primarios, secundarios, técnicos o universitarios.
- Cuando sus hijos, cónyuge o compañera permanente estén estudiando en enseñanza preescolar, primaria, secundaria o bachillerato técnico, universitaria o carrera intermedia, técnica o en el SENA.
- Cuando se tengan hermanos estudiando en las condiciones anteriores si el trabajador es soltero, siempre y cuando exista la dependencia económica.

La condición de estudiante en todo caso deberá ser demostrada mediante la presentación de certificado expedido por el respectivo establecimiento educativo.

b. Monto: Hasta un salario básico del trabajador solicitante.

c. Intereses: Los dineros prestados a través de este fondo no causarán intereses.

d. Plazo: El plazo máximo de amortización será de veinticuatro (24) mensualidades, que, en todo caso, deberán consultar las condiciones económicas del trabajador y su capacidad de pago.

e. Justificación: Las solicitudes deben ser justificadas y serán concedidas una vez al año por trabajador.

f. Aprobación: El Comité Convencional, previo análisis de las solicitudes, recomendará a la Dirección General o Regional, según el caso, la adjudicación de los préstamos, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, presupuesto, necesidades y condiciones individuales de los aspirantes.

La aprobación de los préstamos educativos se hará por medio de resolución motivada, la cual deberá establecer como mínimo, el nombre del beneficiario, la cuantía aprobada, el valor y el número de las mensualidades a descontar.

g. Renovación del préstamo: En el siguiente año de la concesión de cada crédito el trabajador oficial podrá solicitar un (1) nuevo préstamo hasta por el monto establecido, deduciendo del nuevo crédito el saldo que tenga pendiente.

CAPÍTULO V
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE CARGOS

ARTÍCULO 47. *ESTUDIOS* DE *FUNCIONES Y SISTEMA DE EVALUACIÓN DE OFICIOS*

El SENA se compromete en un plazo máximo de dos (2) meses, contados a partir de la expedición de la Convención Colectiva, a presentar ante el Comité Convencional los resultados del estudio de funciones, requerimientos y perfiles, así como el sistema de evaluación de oficios, con el fin de estudiar una modificación a la Convención en lo relativo a categoría de cargos y a la posible reclasificación de algunos cargos y adelantará las gestiones pertinentes ante el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, si de conformidad con los resultados del citado estudio hubiere necesidad de ampliación de planta.

La recomendación obtenida de este Comité entrará en vigencia a partir de la fecha de la firma de la modificación que resulte en razón de las reuniones que sobre el tema realice el Comité Convencional.

ARTÍCULO 48. *PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN*

a. Conocida la evaluación de oficios, los trabajadores oficiales que se consideren no beneficiados por ésta podrán presentar el reclamo que crean tener a su favor sobre la aplicación que el Comité Convencional haya dado a las funciones que desempeña el reclamante.

b. Los reclamos y solicitudes que se indican en el literal anterior deberán ser presentados mediante comunicación escrita dirigida por el trabajador al correspondiente Director (General o Regional] del SENA, enviando copia de la misma a la División de Recursos Humanos de la Dirección General y a la Subdirectiva o representante del Sindicato en la correspondiente Regional.

c. El Director Regional, una vez recibida la comunicación del trabajador la remitirá a la División de Recursos Humanos de la

Dirección General, agregando su concepto sobre el caso junto con el estudio que estime pertinente para que el Comité Convencional formule su recomendación al Director General.

d. Los reclamos y solicitudes de trabajadores de la Dirección General serán presentados a la División de Recursos Humanos para que sigan el trámite del Comité Convencional y Director General.

e. Cualquier cargo de trabajador oficial que la entidad crea debe ser sometido a un estudio de análisis ocupacional, con el objeto de ubicarlo en la categoría que le corresponde de acuerdo con el manual respectivo.

RECLUTAMIENTO, INSCRIPCIÓN Y CONCURSOS

ARTÍCULO 49. *CONTRATACIÓN INICIAL*

La contratación inicial de trabajadores oficiales del SENA se hará por el sistema de concursos.

ARTÍCULO 50. *TRASLADO HORIZONTAL*

Previo concepto del correspondiente Comité Convencional, el SENA podrá efectuar, dentro de la misma categoría salarial, los traslados horizontales que considere necesarios o aquellos que sean solicitados por escrito por el trabajador interesado y reúna los requisitos exigidos (exceptuando la experiencia), sin que implique desmejoramiento de sus condiciones de empleo.

ARTÍCULO 51. *CONDICIONES DE INGRESO*

Los concursos para desempeñar cargos de trabajadores oficiales en el SENA, se harán teniendo en cuenta los principios de igualdad, imparcialidad, selección objetiva, moralidad, eficacia y publicidad.

ARTÍCULO 52. *PROVISIÓN DE CARGOS*

Cuando sea necesario proveer un cargo de trabajador oficial de tiempo completo se hará concurso para personal vinculado. Si realizado el concurso ninguno de los aspirantes vinculado resulta seleccionado para el cargo, se abrirá concurso para personal no vinculado.

PARÁGRAFO: Las pruebas exigidas para el concurso podrán ser practicadas en la regional donde el aspirante preste sus servicios.

ARTÍCULO 53. *REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR UN CARGO*

Los requisitos que deben reunir los aspirantes a un cargo serán fijados por la Dirección General, ciñéndose estrictamente al manual de funciones y requerimientos. Este manual será elaborado conjuntamente por el SENA y el Sindicato y su elaboración empezará a más tardar a los sesenta (60] días siguientes a la expedición de la Convención Colectiva.

La Dirección General, de común acuerdo con el Sindicato, fijará los requisitos de aquellos cargos que no se encuentren en los manuales debiéndolos enviar a la respectiva Regional en el término de ocho (8) días, contados a partir de la fecha de la solicitud. Vencido este término el Comité Convencional respectivo podrá fijar los requisitos.

ARTÍCULO 54. *CONVOCATORIA*

La convocatoria o citación para concursos la hará el coordinador del grupo de personal o quien haga sus veces, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de trabajo en el SENA, en relación con el momento del examen, mediante avisos fijados en cartelera.

La convocatoria deberá contener: la dependencia, el nombre del cargo, la categoría salarial, el salario mensual y los requisitos que deben llenar los aspirantes.

En el cartel de citación deberá quedar constancia de la fecha y hora de fijación y desfijación. Esta citación deberá hacerse pública por cualquiera de los medios disponibles.

ARTÍCULO 55. *INSCRIPCIÓN*

La inscripción para participar en un concurso deberá hacerse personalmente por el aspirante ante el coordinador del grupo de personal o quien haga sus veces. Sin embargo, en casos de fuerza mayor podrá hacerse la inscripción por correo.

ARTÍCULO 56. *AVISO OPORTUNO PARA OONGURSAR*

El SENA dará aviso oportuno sobre concursos a quienes por razones de comisión, enfermedad y otras similares estén ausentes y tengan derecho a

concursar. Copia de estas comunicaciones se pasará a cada uno de los miembros del Comité Convencional.

ARTÍCULO 57. *DERECHO A CONCURSAR PARA PERSONAL VINCULADO*

Tendrán derecho a participar en los concursos para personal vinculado:

a. Quienes se encuentren vinculados al SENA al momento de inscripción y tengan más de seis (6) meses de servicio en el cargo que desempeñan; sin embargo, cuando no hubiere personal que reúna este requisito podrá presentarse a concurso quien haya cumplido el período de prueba o lleve más de dos [2] meses de servicio en el cargo actual.

b. Quienes acrediten los requisitos exigidos.

c. Quienes hayan tomado y aprobado cursos completos del plan de capacitación y que los habilite para desempeñar el cargo que se trata de proveer.

d. Los aprendices que hayan sido patrocinados por el SENA.

e. Cuando se abra un concurso para empleados públicos podrán concursar los trabajadores oficiales en calidad de vinculados.

f. El trabajador vinculado tendrá prelación sobre los elegibles.

g. La experiencia adquirida por un trabajador oficial en una actividad determinada, será certificada por el Jefe de la dependencia para la cual se prestó el servicio, en aquellos casos en que no esté precedido por un acto administrativo.
Una vez abierto el concurso para proveer una vacante se dará la prioridad a los traslados horizontales que hayan sido solicitados.

Quedan exceptuados del régimen de concursos:

a. La contratación de aprendices.

b. Los aprendices, cuando vayan a ser contratados en forma indefinida. Cuando se presenten varios concursantes se hará el concurso, sea aprendiz o trabajador.

c. Los cargos para realizar labores ocasionales o transitorias para reemplazar a trabajadores en uso de vacaciones o de licencia.

PARÁGRAFO: Antes de abrirse un concurso se dará suficiente oportunidad de solicitar traslado a las personas que reúnan los requisitos exigidos para el cargo de que se trate.

ARTÍCULO 58. *PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS EXIGIDOS*

Los documentos y certificados que acrediten el lleno de los requisitos exigidos para el cargo deberán ser presentados por el aspirante ante el coordinador del grupo de personal o quien haga sus veces, antes de la hora fijada para la presentación de los exámenes específicos.

ARTÍCULO 59. *CALIFICACIÓN DE HOJAS DE VIDA (la. fase)*

El Coordinador del Grupo de Personal o quien haga sus veces, calificará las hojas de vida de los aspirantes, con la participación del Comité Convencional y teniendo en cuenta los siguientes puntajes:

Para el personal vinculado:

a. Por cada mes de servicio al SENA se le concede medio [1/2] punto, para un máximo de treinta (30) puntos.

b. Por no tener llamadas de atención escritas en su hoja de vida se le conceden diez (10) puntos.

c. Por estar smdicalizado se le conceden diez (10) puntos.

d. Por cada curso o cursos realizados dentro del plan de capacitación del SENA, por cursos realizados dentro de su especialidad, por cursos de cultura general, profesionafes, siempre y cuando la duración acumulada no sea inferior a cien [100] horas, se le conceden diez [10] puntos.

e. Cuando el concursante trabajador oficial no reúna los estudios exigidos, estos podrán ser compensados así: por cada dos (2) años de experiencia se hará equivalencia a un [1) año de estudios.

f. Cada año de estudios secundarios o universitarios se computará como un (1) curso de cien (100) horas.

Para personal no vinculado:

a. Diez (10) puntos por cada año de estudios adicionales a los exigidos, siempre y cuando se relacionen con el cargo a que aspira.

b. Diez (10) puntos por cada año de experiencia adicional a la exigida y relacionada con el cargo al cual aspira.

Valor de los puntajes:

El valor de los puntajes por calificación de hoja de vida equivale a un quince por ciento (15%) de la calificación total del concurso para personal no vinculado y de un veinticinco por ciento (25%) para el personal vinculado.

ARTÍCULO 60. MEDICIÓN DE *APTITUDES (2a. fase)*

Los aspirantes serán sometidos a pruebas sicotécnicas y entrevistas, con el fin de tener en cuenta las aptitudes necesarias para desempeñar el cargo.

Cuando se trate de personal no vinculado, esta prueba será eliminatoria y solamente aprobarán quienes tengan el sesenta por ciento (60%) del puntaje máximo.

De la calificación total del concurso, estas pruebas tendrán un valor equivalente al veinte por ciento (20%) para el personal vinculado y el treinta por ciento (30%) para el personal no vinculado y serán aplicadas por el SENA.

ARTÍCULO 61. *EVALUACIÓN TÉGNICA Y ENTREVISTA (3a. y* 4a. *fases)*

Los aspirantes serán sometidos a exámenes sobre conocimientos específicos relacionados con el cargo que se pretende ocupan Estas pruebas serán efectuadas y calificadas por un jurado de dos (2] personas nombradas por el Comité Convencional y tendrán un valor equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) de la calificación total del concurso.

Esta prueba será eliminatoria y tendrá un mínimo aprobatorio del setenta por ciento (70%) de este cuarenta y cinco por ciento (45%), excepción hecha cuando se trate de concurso interno para promoción o ascenso de trabajadores oficiales dentro de la categoría de cargos que determina esta convención colectiva.

PARÁGRAFO: La entrevista será realizada conforme a las normas vigentes y tendrá un valor del diez por ciento (10%). Estas dos (2) fases tendrán un valor del cincuenta y cinco por ciento (55%] del total del concurso.

ARTÍCULO 62. *APROBACIÓN DEL CONCURSO*

Solamente aprobarán el concurso quienes obtengan un porcentaje igual o superior al sesenta por ciento (60%) del total del concurso.

ARTÍCULO 63. *INFORMACIÓN* SOBRE *RESULTADOS*

El coordinador del grupo de personal o quien haga sus veces dará información sobre los resultados del concurso al propio solicitante.

ARTÍCULO 64. *VINCULA CIÓN DE ASPIRANTES A UN CARGO Y LISTA DE ELEGIBLES*

El Comité Convencional recomendará como elegibles a quienes ocupen los cinco (5) primeros puestos en el concurso y la autoridad nommadora escogerá dentro de ellos a la persona que, a su juicio, considere conveniente para proveer la vacante, dando preferencia al trabajador oficial o al hijo del trabajador oficial cuando éste se jubile o fallezca. La elegibilidad para el respectivo cargo será de doce (12) meses para el personal vinculado y de seis (6) meses para el personal no vinculado y empezará a regir a partir del momento en que se provea la o las vacantes objeto del concurso.

PARÁGRAFO: Después de decretar la elegibilidad del concurso, el SENA se compromete a proveer la(s) vacante[s) objeto de la convocatoria en un plazo máximo de cuarenta y cinco [45] días.

ARTÍCULO 65. *OPORTUNIDAD DE ENCARGOS*

Cuando quede vacante un cargo de empleado público y un trabajador oficial reúna los requisitos exigidos se le dará oportunidad por medio de un encargo. Para efectos de la experiencia exigida se tendrán en cuenta las equivalencias en cuanto a estudios de bachillerato, cursos relacionados y tiempo de servicio en cargos afines y el SENA le acreditará esta experiencia durante el tiempo del encargo.

El trabajador oficial que se encuentre en encargo no perderá los derechos consagrados en esta Convención Colectiva.

Las equivalencias en cuanto a estudio y experiencia serán las establecidas por el manual de funciones y requisitos mínimos vigente.

ARTÍCULO 66. *UBICACIÓN DE TRABAJADORES EN CASO DE CIERRE DE UN CENTRO 0 PROGRAMA*

En caso de que el SENA cerrare un centro o programa, los trabajadores oficiales que laboran en él deberán ser ubicados en otro centro o programa que el SENA designe de acuerdo con sus necesidades, sin desmejorar las condiciones del trabajador. El SENA pagará los gastos de traslado del trabajador y su familia y una bonificación no inferior a tres [3] meses de salario. Igualmente, le resolverá su situación de vivienda conforme al acuerdo vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 67. *TRASLADO DE TRABAJADOR OFICIAL EN CASOS ESPECIALES*

Cuando por razones ajenas al Trabajador Oficial relacionados con problemas de orden público o salud, que afecten su estabilidad laboral o familiar, debidamente comprobadas, éste deba ser trasladado a una sede diferente a la de su domicilio, el SENA pagará los gastos de traslado del trabajador y su familia y una bonificación equivalente a tres (3) meses del salario que devengue el trabajador en el momento de hacerse efectivo el traslado. Así mismo le resolverá su situación de vivienda conforme al Acuerdo vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 68. *PROHIBICIÓN DE SUSTITUCIÓN* DE TRABAJADORES OFICIALES

El SENA, en ningún caso sustituirá por contratos con empresas particulares que suministren personal temporal o por empleados públicos del SENA a los trabajadores oficiales que figuran en la planta de personal aprobada por el Consejo Directivo Nacional para el correspondiente año. Tampoco sustituirá por el mismo mecanismo los cargos de los trabajadores oficiales que figuren en planta o aquellos que se creen y que en un momento dado se encuentren vacantes. En la revisión anual de planta de personal participarán miembros del Sindicato de Trabajadores Oficiales. El SENA preferirá en la contratación de trabajadores al personal nacional sobre el extranjero.

Para las ampliaciones de planta de personal derivadas de la revisión anual, el SENA adelantará los trámites ante el Gobierno Nacional por intermedio del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 69. CONTRATACIÓN DE APRENDICES

El SENA mantendrá contratados como aprendices, durante todo el tiempo de vigencia de la convención colectiva, un mínimo de hijos o hermanos de trabajadores oficiales e hijos de trabajadores oficiales pensionados así:

Bogotá (Regional y Dirección General)	veinte (20)
Medellín	diez (10)
Cali	diez (10)
Barranquilla	cinco (5)
Bucaramanga	cinco (5)
Resto de Regionales	cuatro (4)

En estas últimas (resto de regionales) los aprendices se contratarán de común acuerdo entre el representante sindical y el Director Regional o su representante.

En ningún caso se podrá exceder al mismo tiempo de dos (2) hijos y/o hermanos de un mismo trabajador en la aplicación de este artículo.

El SENA se compromete a ubicar en su respectiva especialidad al aprendiz cuando éste llegue a su etapa productiva.

ARTÍCULO 70. *PLANTA DE PERSONAL*

El SENA no disminuirá la planta de trabajadores oficiales existente, que en su totalidad son setecientos once (714) a nivel nacional, en sus diferentes categorías y denominaciones.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS

ARTÍCULO 71. JORNALM *DE TRABAJO*

La duración máxima de la jornada de trabajo para los trabajadores oficiales es de cuarenta y dos horas y media [42.5] semanales. Cuando se sobrepase esta jornada semanal se reconocerán horas extras, las cuales no podrán ser superiores a ochenta (80) horas al mes y su pago será en dinero o en tiempo, a elección del trabajador.

PARÁGRAFO 1°.: Cuando por la naturaleza de la labor el SENA precise dividir la jornada diaria, no podrá hacerlo sino hasta por dos períodos de ésta. Cuando se precise la jornada continua el trabajador podrá disfrutar media (1/2) hora para la adquisición de alimentos y será contemplada dentro del horario de trabajo.

PARÁGRAFO 2º.: El derecho a horas extras es compatible con los viáticos y la manutención en cuanto al tiempo que exceda lo aquí establecido.

ARTÍCULO 72. *PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA*

El SENA concederá permiso remunerado a los trabajadores oficiales por tres (3) días hábiles en los casos de calamidad doméstica. Se entiende por calamidad doméstica la muerte o enfermedad grave de los padres, hijos, cónyuge, compañero (a) permanente, los hermanos del trabajador o cualquier otro infortunio familiar debidamente comprobado. El SENA ampliará este término ante causa justificada.

ARTÍCULO 73. PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO

En caso de nacimiento de un hijo a la esposa o compañera del trabajador, el SENA concederá permiso remunerado al trabajador por tres (3) días hábiles adicionales al permiso de que trata el artículo 34 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 74. *DESCANSO* POR LA CTANCIA

El SENA concederá a la trabajadora dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o una (1) hora diaria para la lactancia de su hijo durante los primeros nueve (9) meses de edad. Este permiso se hará extensivo para aquellas trabajadoras que adopten un niño menor de un (1} año.

ARTÍCULO 75. *REINTEGRO DE VACACIONES*

El trabajador oficial *no* tendrá obligación de reintegrar el anticipo de las vacaciones que haya disfrutado, siempre y cuando tenga mas de seis (6} meses de servicios continuos en el SENA.

CAPÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 76. *CONDUCTO PARA COMISIÓN DE RECLAMOS*

El conducto regular para atender la Comisión de Reclamos del Sindicato previsto en los artículos 115 y 174 del Código Sustantivo del Trabajo será el siguiente:

a) En la Dirección General, el Jefe de la División de Recursos Humanos.

b) En las Regionales el Secretario Regional o quien haga sus veces, o en su defecto el Director Regional o el funcionario en quien éste delegue.

ARTÍCULO 77. *PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS*

Antes de aplicar el artículo 10°. del Decreto 2351 de 1965, el SENA notificará por escrito, a través de la División de Recursos Humanos o del Grupo de Personal, tanto al trabajador como a la Comisión de Reclamos, con tres (3) días calendario de anticipación, sobre las posibles faltas cometidas por el trabajador y que ameriten una sanción.

Si transcurrido un [1] mes, a partir de la fecha de notificación de la falta, no se ha iniciado el procedimiento establecido en el párrafo anterior cesará la vigencia de la falta por la cual fue notificado el trabajador.

PARÁGRAFO Iº. En aquellas Regionales en donde no hubiere Comisión de Reclamos la notificación se pasará tanto al trabajador inculpado como a la Subdirectiva Sindical o a los representantes del Sindicato, según el caso.

Cuando no hubiere ninguno de tales organismos sindicales la notificación se podrá hacer inmediatamente con copia a la directiva nacional del Sindicato, ampliándose a siete [7] días hábiles los plazos que concede el párrafo primero de este artículo.

PARÁGRAFO 2º.: En todo caso no podrá imponerse sanción alguna si la falta y la responsabilidad del trabajador no aparecieren plenamente probadas.

PARÁGRAFO 3º.: El SENA retirará de la hoja de vida toda constancia que haya prescrito. Se entiende prescrita cuando hayan pasado seis (6) meses de haber ocurrido la falta.

ARTÍCULO 78. *TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO* 1.

Con justa causa:

Para la terminación del contrato con justa causa, el SENA dará cumplimiento al siguiente procedimiento:

a] Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de conocida la falta por parte de la autoridad nominadora, el SENA citará por escrito al trabajador inculpado, con copia al sindicato, para que presente los descargos necesarios ante la respectiva Comisión de Reclamos y el representante del SENA. Si el trabajador inculpado no atendiere la citación sin causa justificada dentro del término en ella fijado, el SENA podrá unilateralmente proceder a su desvinculación.

b] Una vez oídos los descargos del trabajador inculpado, ante la Comisión de Reclamos, se levantará un acta en la-cual el representante del SENA fijarála posición de la Entidad en relación con la situación del trabajador, lo mismo harán los representantes del Sindicato.

c] Si el representante de la Entidad insiste en la cancelación del contrato, podrá la representación sindical solicitar que la actuación sea revisada por el Director General, Subdirector Administrativo y Financiero o Director Regional, según el caso, con representación del Sindicato, para que aquel determine lo que considere mas conveniente.

d] La falta que dé lugar a la terminación del contrato, así como la responsabilidad del trabajador, deben estar plenamente probadas.

e] Si al terminar unilateralmente el SENA un contrato de trabajo no ha cumplido con las anteriores disposiciones, la terminación no tendrá validez y se reintegrará al trabajador, si así lo ordenare la sentencia respectiva.

2. Sin justa causa:

En caso de terminación unilateral del contrato a término indefinido sin justa causa por parte del SENA, la Entidad pagará al trabajador oficial, en sustitución de la indemnización establecida en el artículo 8º del Decreto Extraordinario 2351 de 1965, lo siguiente:

a] Ciento diez (i 10] días de salario por el primer año de servicio, si hubiere cumplido el período de prueba.

b) Los demás puntos establecidos en el artículo 8º numeral 4º del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO: Si el trabajador es quien da por terminado intempestivamente el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar al SENA una indemnización equivalente a quince (15) días de

salario. Igualmente el SENA y el trabajador, por mutuo acuerdo, podrán convenir un preaviso diferente en cuanto a su forma o en cuanto a su duración.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 79. *DOTACIONES*

El SENA dotará de ropa adecuada de trabajo y de buena calidad al personal de trabajadores oficiales y con tal motivo éstos, a través del Sindicato «**SINTRASENA**»**,** tendrá derecho a participar en la redacción del pliego de condiciones y calidad de las licitaciones correspondientes a la adquisición de dicha dotación y, a su vez, el representante del Sindicato deberá estar presente en el momento en que los proveedores hagan entrega del pedido al SENA, dejando la respectiva constancia.

Esta dotación se hará anualmente así:

a) A las aseadoras, meseras y auxiliares de cocina: cinco (5) vestidos de calle y dos [2] delantales por año.

Para los hombres: cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y dos (2) batas por año.

Cuatro [4] pares de zapatos de cuero.

b) Auxiliares de enfermería:
Cinco (5) batas o cinco (5) camisas y cinco [5] pantalones por año.
Cuatro (4] pares de zapatos por año. Cinco (5) pares de medias por año.

c) Conductores:
Cuatro (4) vestidos por año. Dos (2) pares de zapatos por año. Tres (3) overoles por año. Tres (3) camisas por año.

d) Al personal de mantenimiento, en su especialidad, como oficiales de mantenimiento, operarios de mantenimiento, ayudantes de mantenimiento, tractoristas, trabajadores calificados, trabajadores de campo, operarios de almacén, jardineros y operarios de jardinería:

Cinco (5) camisas por año. Cinco [5] pantalones por año. Cuatro [4) pares de zapatos por año. Dos (2) overoles por año.

e) Aprendices:
En el sector industria:
Dos (2) vestidos (overoles) por año.
Dos (2) pares de zapatos por año.

En el sector Comercio: Cuatro (4) vestidos por año.

En el sector agropecuario:
Dos (2) pares de botas de caucho por año.
Dos (2) vestidos (overoles) por año.

"PARÁGRAFO Iº. La dotación se entregará a los trabajadores oficiales en los dos (2) primeros meses de cada semestre.

PARÁGRAFO 2º. El SENA suministrará, a solicitud del Sindicato copia o fotocopia individual o colectiva, firmada por los trabajadores, donde conste que éstos han recibido a entera satisfacción las dotaciones respectivas.

PARÁGRAFO 3º. Por ningún motivo a la dotación se le pondrán marcas o logotipos alusivos a la Entidad.

ARTÍCULO 80. *SEGUROS DE MANEJO Y CUMPLIMIENTO*

El SENA pagará, por su cuenta, a la compañía de seguros respectiva, las primas por constitución y renovación de pólizas de manejo y cumplimiento que les sean exigidas a sus trabajadores oficiales, cuando por las funciones desempeñadas así se requiera.

ARTÍCULO 81. *AFILIACIÓN A LA CÁRCEL DE CHOFERES*

El SENA pagará la afiliación de los conductores trabajadores oficiales a la Cárcel de Choferes. Así mismo, pagará las cuotas mensuales correspondientes.

Entiéndese que la afiliación que el SENA paga a la Cárcel de Choferes incluye el valor correspondiente a los servicios de asesoría jurídica que tenga establecidos dicha institución. Esta afiliación incluye además al personal de trabajadores oficiales que por la naturaleza de sus funciones, debe conducir vehículos automotores de la Entidad.

En aquellas ciudades en donde no existe este servicio, los costos de asesoría jurídica serán asumidos en su totalidad por el SENA.

CAPITULO IX
SUELDOS, PRIMAS, BONIFICACIONES, AUXILIOS Y SUBSIDIOS

ARTÍCULO 82. *CLÁ USULA DE MAYOR FAVOREGIMIENTO*

En caso de que el Ejecutivo, el Congreso o el SENA decreten alza en los salarios, establezcan o incrementen cualquier prestación social en favor de los empleados al servicio de la Entidad o del Estado, que se hagan extensivos a los empleados al servicio del SENA, la Entidad aumentará éstos en la diferencia porcentual que se presente a favor de sus trabajadores oficiales, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia de la presente Convención Colectiva, sean inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año.

ARTÍCULO 83. SALAR/O *MÍNIMO CONVENCIONAL*

El salario mínimo Convencional para los trabajadores oficiales del SENA no podrá ser inferior al establecido en la escala de sueldos de esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 84. *ESCALA DE SUELDOS PARA TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA*

Respecto a los salarios la vigencia será para el primer año, del lᶜ de enero, al 34 de diciembre de 2003. Para el segundo año, del Iº. de enero, al 34 de diciembre de 2004.

A partir del Iº. de enero de 2003, los sueldos básicos de los Trabajadores Oficiales que devenguen menos de dos (2) S.M.L.M.V. a 31 de diciembre de 2002, serán los consignados en la siguiente tabla:

Denominación del Cargo	Grado	Sueldo Vigencia 2003	Sueldo Vigencia 2004
Asea dora	- auxiliar de cocina 01	$568.995	$600.290
Aseadora	- Auxiliar de üocma 02	4091.753	S6S4.300
Aseadora	- Auxiliar de cocina 03	S615.424	$649.273
Aseadora	- Auxiliar de cocina 04	$640.042	$675.244

Para los trabajadores oficiales que devenguen menos de dos (2] S.M.L.M.V. a 31 de diciembre de 2003, a partir del Iº. de enero, al 31 de diciembre de 2004, los sueldos básicos para los referidos Trabajadores Oficiales serán los consignados en la siguiente tabla:

Denominación del Carso	Grado **Sueldo** Vigencia 2003	Sueldo **Vigencia** 2004
Aseadora - auxiliar de cocina	05	$676.000
Aseadora - Auxiliar de Cocina	06	$682.627
Operario Almacén y Operario de Mantenimiento General	01	$694.856 I

Con excepción de las modificaciones en la tabla salarial y en la vigencia, el artículo 107 de la Convención Colectiva de Trabajo 2001 - 2002, sigue vigente.

Para los trabajadores oficiales que devengan más de dos (2] S.M.L M.V. a 31 de diciembre de 2002, las partes se someterán a lo dispuesto en el acta extraconvencional N° 1, suscrita el día 28 de febrero de 2003.

ARTÍCULO 85. *SALARIO POR CAMBIO DE OFICIO*

Si los médicos del Instituto de los Seguros Sociales (I.S.S.) o de la EPS recomiendan que un trabajador sea cambiado de oficio y el SENA procede a dicho cambio, no se le podrá rebajar el salario ni la categoría al trabajador que sea trasladado con fundamento en el dictamen médico.

Si el trabajador trasladado bajo estas circunstancias va a desempeñar un trabajo que tenga menor salario, no se le podrá desmejorar y cuando se produzca aumento de salario, éste será obligatorio para los trabajadores que sean trasladados por virtud de este artículo.

Cuando por prescripción médica se observe una aceptable recuperación, certificada por los médicos del ISS o la EPS, que le permitan desempeñarse normalmente en su anterior oficio, la Entidad aceptará el retorno a su anterior oficio.

ARTÍCULO 86. *SALARIO PARA REEMPLAZOS*

Cuando un trabajador oficial entra a reemplazar a otro en un oficio de mayor categoría, cuando exista vacancia definitiva o transitoria del cargo; se le reconocerá el mismo salario que devengue el reemplazado. Una vez terminado el período del reemplazo el reemplazante volverá a su cargo anterior con su salario anterior.

ARTÍCULO 87. *SALARIO Y REAJUSTE DE APRENDICES*

Los salarios y reajustes de los aprendices patrocinados por el SENA se fijarán de acuerdo con la reniuneración correspondiente al cargo y categoría del empleo similar y estos aprendices gozarán, en la proporción respectiva, de los aumentos obtenidos para dichos caigos por vía legal o convencional. En caso de que el SENA vincule definitivamente al aprendiz patrocinado, se tendrá en cuenta el tiempo del contrato de aprendizaje para efectos de la antigüedad.

ARTÍCULO 88. *PLAZO PARA HACER EFECTIVO EL AUMENTO*

El SENA tendrá un plazo hasta de sesenta [60] días para hacer efectivo el aumento salarial, contados a partir de la vigencia de la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 89. *PRIMA SEMESTRAL*

El SENA pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales una prima semestral así: veintitrés (23] días de salario el último día de junio y veintitrés (23) días de salario en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad (1/2) del semestre respectivo y no hubieren sido destituidos o despedidos por just£fcausa. El salario que se tome en cuenta para liquidar esta prima es el que devengue el trabajador en el momento de hacerse exigible esta prestación.

ARTÍCULO 90. *PRIMA DE NAVIDAD*

El SENA pagará en los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año a todos sus trabajadores oficiales que estén vinculados, una prima de Navidad equivalente al valor de 32 días de salario mensual. Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo servido durante el año. Cuando el trabajador oficial no hubiere servido durante el año civil completo tendrá derecho a esta prima en proporción al tiempo servido a razón de una doceava (1/12] parte por cada mes completo de servicio, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el promedio mensual si fuere variable.

Esta prima constituye salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. La prima de Navidad que se pacta en esta cláusula sustituye íntegramente la análoga consagrada en el artículo 32 del decreto 1045 de 1978.

ARTÍCULO 91. *PRIMA DE VACACIONES*

Los trabajadores oficiales del SENA tendrán derecho a una prima de vacaciones equivalente a veintiocho y medio (28.5] días de salario. El pago de la prima se hará al salir a disfrutar las vacaciones, ya sean concedidas en forma individual o en forma colectiva y así fueren o no anticipadas.

Si el trabajador se retira por motivos distintos a la justa causa y le faltaren dos (2] meses o menos para cumplir el año de servicios, tendrá derecho a que se le reconozcan y se le compensen en dinero las vacaciones y la prima de vacaciones, como si hubiere trabajado el año completo.

PARÁGRAFO : Cuando el trabajador haga uso de las vacaciones anticipadas la prima será reajustada al cumplir el tiempo que da derecho a éstas,

ARTÍCULO 92. *PRIMA DE LOCALIZACIÓN*

El SENA pagará mensualmente a sus Trabajadores Oficiales una prima de localización equivalente a ocho y medio (8.5) días de salario mínimo legal vigente en las regionales que están establecidas por el SENA o llegaren a establecerse.

ARTÍCULO 93. *PRIMA Y PERMISO POR MATRIMONIO*

El SENA pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio una suma equivalente a doce (12) días de salario y le concederá ocho (8) días hábiles de permiso remunerado. Este permiso debe ser disfrutado dentro de los treinta (30] días calendario siguientes al matrimonio.

ARTÍCULO 94. *PRIMA DE NACIMIENTO*

El SENA pagará a sus trabajadores oficiales una prima equivalente a veinte (20) días de salario por el nacimiento de cada hijo.

ARTÍCULO 95. *BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD*

El SENA pagará a sus trabajadores oficiales una prima de antigüedad así:

Cuarenta y un (41) días de salario al cumplir cinco (5) años de servicio.
Cincuenta y seis (56) días de salario al cumplir diez (10) años de servicio.
Setenta y un (71) días de salario al cumplir quince (15) años de servicio.

Ochenta y seis (86) días de salario al cumplir veinte (20) años de servicio.
Ciento un días (101) días de salario al cumplir veinticinco (25) años de servicio.
Ciento dieciséis (116) días de salario al cumplir treinta (30) años de servicio.
Ciento treinta y cinco (135) días de salario a quienes cumplan o hayan cumplido treinta y cinco (35) años. En ningún caso esta bonificación será inferior a **cuatrocientos mil pesos ($400.000).**

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador oficial se retire del servicio por razones diferentes a la terminación del contrato por justa causa, tendrá derecho a que se le liquide esta bonificación en forma proporcional al tiempo servido en el último quinquenio, siempre y cuando haya servido tres (3) años o más en el último período. La base de la liquidación será el quinquenio próximo a cumplirse.

ARTÍCULO 96. *BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS*

El SENA reconocerá y pagará a sus trabajadores oficiales cada vez que cumplan un(l) año de servicios a la Entidad, una bonificación convención colectiva de trabajo

por servicios prestados equivalente a diecisiete (17) días del salario que devengue el trabajador.

ARTÍCULO 97. *BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN*

o

El SENA reconocerá y pagará a sus trabajadores oficiales una bonificación especial de recreación por el equivalente a veintiuno punto cinco (21.5) días de salario que devengue el trabajador.

ARTÍCULO 98. *SUBSIDIO POR INVALIDEZ*

Cuando el trabajador salga pensionado por invalidez, el SENA le pagará, el equivalente a dos y medio (2.5.) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 99. *AUXILIO DE TRANSPORTE*

El SENA pagará a todos sus trabajadores oficiales un auxilio de transporte igual al decretado por el Gobierno, cualquiera que sea el salario devengado por el Trabajador.

Cuando el trabajador oficial compruebe tener un hijo o hijos estudiando y éstos dependan económicamente de él, el SENA pagará mensualmente

por cada trabajador oficial un subsidio extralegal de transporte equivalente al cien por ciento (100%) del auxilio decretado por el Gobierno.

ARTÍCULO 100. *SUBSIDIO EDUCATIVO*

El SENA pagará anualmente a los trabajadores oficiales, previa presentación del comprobante de pago de matrícula, un Subsidio Educativo equivalente a cuarenta y siete (47) días de Salario mínimo legal mensual vigente, por cada uno de los siguientes beneficiarios:

1. BENEFICIARIOS:

1. Trabajador.
2. Hijos (legítimos, naturales, adoptivos o hijastros) menores de 25 años.
3. Cónyuge o compañero (a) permanente o Hermanos.

Cuando los beneficiarios sean los hermanos, deberán ser menores de 25 años y demostrar dependencia económica en relación con el trabajador.

II. ESTUDIOS AUTORIZADOS:

Este subsidio se reconocerá siempre que el trabajador o los beneficiarios antes enumerados demuestren estar cursando estudios de.-

1. Jardín
2. Prees colar
3. Primaria
4. Secundaria o Bachillerato Técnico
5. En el SENA
6. Universitarios
7. Carrera Intermedia
8. Carrera Técnica
9. Educación no formal de una duración igual o superior a 6 meses
10. Cursos de sistemas de duración igual o superior a tres [3] meses en entidades legalmente aprobadas

III. PÉRDIDA DEL DERECHO:

El trabajador deberá presentar certificados o constancias que acrediten o que permitan verificar si el beneficiario efectivamente cursó los estudios subsidiados, tales como certificado de notas o comprobante de pago de matricula del periodo siguiente al que se recibió el subsidio. El derecho al pago del subsidio se perderá por un año cuando el beneficiario no curse los estudios subsidiados por la entidad, por causas injustificadas, valoración que hará el respectivo Comité Convencional.

Esta pérdida del derecho únicamente se aplicará en el valor correspondiente al beneficiario que no cursó sus estudios y no a la totalidad de beneficiarios del trabajador oficial.

IV.CASOS ESPECIALES:

1. Cuando los hijos y/o hermanos de los trabajadores oficiales tengan problemas de aprendizaje y requieran de educación especial, según certificación del Servicio Médico Asistencial, el SENA reconocerá tres (3) veces el valor establecido en el presente artículo.

2. Cuando el trabajador oficial demuestre estar matriculado en una carrera universitaria y curse como mínimo el tercer semestre, tendrá derecho a percibir este subsidio semestralmente.

ARTÍCULO 101. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

El SENA pagará mensualmente a sus trabajadores oficiales un auxilio en cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del salario mínimo mensual legal vigente, por subsidio de alimentación. Este auxilio se perderá únicamente en el tiempo durante el cual los trabajadores oficiales se encuentren en uso de licencia no remunerada superior a quince (15) días.

El auxilio en dinero sustituye el pagado mediante el sistema de valera, con excepción de los trabajadores oficiales que laboren en los Centros del SENA donde se suministre la alimentación, los cuales podrán escoger entre:

1. El auxilio de alimentación equivalente al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal vigente
2. La utilización de valeras a razón de cuatro pesos ($4.00) por cada comida.

En los casos en que se pague en dinero este auxilio, en los Centros donde se suministra el servicio, el trabajador oficial tendrá derecho a la compra de dicha alimentación, en los días que labore, a razón del quince por ciento (15%) del valor que determine el SENA para los funcionarios, bien sea que el SENA suministre la alimentación directamente, ceda su prestación o la contrate con particulares.

ARTÍCULO 102. *SUBSIDIO DE ANTEOJOS*

El SENA pagará a sus trabajadores oficiales un subsidio equivalente a medio (1/2) salario mínimo legal vigente, para la adquisición de lentes y/o monturas, por una sola vez al año.

Este subsidio se reconocerá y pagará previa presentación de la fórmula médica y se legalizará con el comprobante de pago de la óptica.

ARTÍCULO 103. *SUBSIDIO PARA FUNERALES DE TRABAJADORES*

Cuando fallezca un trabajador oficial al servicio del SENA la Entidad pagará un subsidio funeral equivalente a tres y medio (3.5) meses del salario mínimo legal vigente.

El pago de este subsidio se efectuará mediante la presentación de los comprobantes respectivos, debidamente autenticados, a la persona que demuestre haber realizado los correspondientes gastos.

Cuando el trabajador oficial al servicio del SENA fallezca en lugar diferente al de su sede habitual de trabajo, el SENA pagará además, directamente los gastos del traslado del cadáver del sitio de deceso hasta aquel en que vayan a realizarse las exequias, dentro del territorio nacional o del extranjero, cuando se encuentre en representación de la Entidad o de la organización sindical. Igual derecho, a solicitud del interesado, tendrán los trabajadores vinculados inicialmente en lugar diferente a su sede habitual de trabajo.

ARTÍCULO 104. *SUBSIDIO PARA FUNERALES DE FAMILIARES*

El SENA pagará al trabajador oficial al servicio de la Entidad, un subsidio equivalente a cuatro (4) meses del salario mínimo legal vigente, para los funerales del cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, padres, hermanos, siempre y cuando el fallecido dependiere directa y económicamente del trabajador.

ARTÍCULO 105. *VIÁTICOS*

Los trabajadores oficiales devengarán viáticos de acuerdo con la tarifa que para tal fin se establezca por la Dirección General de la Entidad.

Los viáticos dentro del territorio regional no podrán ser, en ningún caso, inferiores al cincuenta por ciento (50%) de la tarifa establecida por el Consejo Directivo Nacional por el día que no se pernocte o por el día de regreso.

PARÁGRAFO Iº: Para establecer los viáticos regionales en la Dirección General, se tendrá en cuenta como base el Departamento de Cundinamarca.

PARÁGRAFO 2º: Los viáticos de los trabajadores oficiales no se disminuirán por la duración de la comisión cuando se trate de permisos sindicales fijados por convención.

PARÁGRAFO 3º: Los trabajadores oficiales tendrán derecho a percibir viáticos cuando deban desplazarse de su sede habitual de trabajo a una

distancia igual o superior a la fijada por resolución en la respectiva regional.

ARTÍCULO 106. *GASTOS DE TRANSPORTE*

El SENA suministrará el transporte intermunicipal a que haya lugar cuando un trabajador deba trasladarse de una ciudad a un lugar de trabajo fuera del perímetro urbano.

Igualmente, el SENA pagará los gastos de transporte urbano a los trabajadores que, en cumplimiento de sus funciones, tengan que trasladarse de un lugar a otro dentro de la ciudad. Así mismo, reconocerán estos gastos cuando para el cumplimiento de sus funciones el trabajador oficial tenga que hacer uso de medios de transporte diferentes del ordinario, previa programación y aprobación del Jefe inmediato y su respectiva autorización.

ARTÍCULO 107. *PRÉSTAMO PARA COMPRA DE COMPUTADORES*

El SENA estudiará, durante el primer año de vigencia de la presente Convención, la posibilidad de constituir un fondo especial de préstamos para la adquisición de computadores y su respectivo equipo periférico para los trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 108. *PLAN DE ASCENSO POR MÉRITOS PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL SENA*

NATURALEZA DEL SISTEMA:

El Plan de Ascensos por Méritos para los Trabajadores Oficiales del SENA, adoptado en la convención colectiva 1997 - 1998 con vigencia a partir del 1 de noviembre de 1997, es un sistema de administración de personal destinado a conceder un estímulo salarial para los Trabajadores Oficiales, de acuerdo con los méritos alcanzados, los cuales están directamente relacionados con factores tendientes a lograr el mejor desempeño laboral del funcionario.

INGRESO AL SISTEMA

El Trabajador Oficial que se vincule con posterioridad a la fecha de adopción del presente sistema, solo tendrá derecho a ingresar al mismo una vez adquiera doce [12] meses de antigüedad en el SENA.

FACTORES DE VALORACIÓN:

Corresponden al conjunto de condiciones, requisitos o factores establecidos para calificar los méritos del trabajador y son:

§ Antigüedad: Es el tiempo de servicios prestado por el Trabajador Oficial en el SENA. La experiencia externa sólo se tendrá en cuenta como requisito para vincularse al SENA mediante el sistema de concurso.

§ Educación: Es el nivel de formación académica y conocimientos técnicos necesarios para desempeñar correctamente un cargo o trabajo específico en el SENA.

§ Capacitación: Corresponde al conjunto de acciones tendientes a lograr el perfeccionamiento de los conocimientos, el desarrollo de las aptitudes, habilidades y destrezas en procura de un mejor desempeño de los Trabajadores Oficiales.

Se consideran acciones de capacitación las realizadas a través de cursos, seminarios, talleres y pasantías, sin sujeción a períodos de secuencia regulada, tienen una directa relación con el área en la cual se desempeña o contribuyen al desarrollo integral en el medio laboral de los Trabajadores Oficiales y no conducen a grado ni título.

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES:

La evaluación de méritos que permita ascender en la escala salarial, se realizará de acuerdo con las siguientes ponderaciones:

ANTIGÜEDAD:

Por cada año de servicios en el SENA se asignarán tres [3] puntos.

Sólo se aceptará la experiencia laboral (antigüedad) obtenida dentro del SENA.
En la evaluación inicial, por el factor antigüedad se asignará un máximo de cuarenta y cinco (45) puntos y para evaluaciones anuales posteriores, se reconocerán tres (3) puntos por cada año de servicios.

En la evaluación anual se asignarán dos (2) puntos en este factor, cuando se presenten licencias no remuneradas mayores a treinta (30) días y menores de noventa (90) días calendario.

La antigüedad se conservará mientras el Trabajador Oficial permanezca en este grupo, con independencia de la ubicación que alcance mediante concursos de promoción.

Las incapacidades, encargos y comisiones, no afectarán la antigüedad ni la experiencia en el cargo para la utilización de esta valoración de méritos.

LA EDUCACIÓN: Para la asignación de puntos por el factor de educación se tendrán en cuenta los puntajes que se señalan a continuación:

§ Por cada año de secundaria 3 puntos. § Por cada semestre de Educación Superior 4 puntos. § Por título de Educación Superior 8 puntos. § Por cada certificado de aptitud profesional de Instructor o de
aprendizaje y complementación 5 puntos. § Por el certificado de aptitud profesional en el modo de formación
de técnico 18 puntos. § Por la licencia de conducción, para la denominación Conductor, 5 puntos.

LA CAPACITACIÓN:

Por cada sesenta (60) horas de capacitación se asignarán dos (2) puntos.

Solo se tendrán en cuenta los cursos realizados durante el período que cubre la evaluación.

NOMENCLATURA DE CARGOS:

Para la operación del sistema se establece la siguiente nomenclatura de cargos:

Grupos: Reúnen un conjunto de denominaciones de cargos, agrupadas de acuerdo con los requisitos mínimos exigidos y el nivel de responsabilidad asignado a los mismos. Son cuatro.

Denominaciones de cargos: Conforman los grupos. Señalan el conjunto de descriptores del cargo, tales como las funciones específicas, los deberes, las responsabilidades y condiciones especiales que los individualizan.

Grados: Cada grupo tiene 10 grados organizados de manera ascendente, que obedecen a rangos de puntajes. Estos grados determinan la remuneración que le corresponde a cada persona de una denominación, según el puntaje obtenido en la evaluación de su hoja de vida.

Los puntos exigidos para el primer grado en cada grupo, se obtienen de ponderar los requisitos mínimos señalados en el Manual de Requerimientos y Funciones. El intervalo para cambiar de grado salarial es de 10 puntos.

ESCALA DE GRADOS, PUNTAJES Y ASIGNACIÓN BÁSICA :

Para determinar el grado y la correspondiente remuneración a que tiene derecho cada uno de los Trabajadores Oficiales que hayan ingresado al sistema, se totalizan los puntajes obtenidos en cada uno de los factores evaluados de acuerdo con los méritos demostrados, y según el resultado se ubica de acuerdo con la siguiente tabla :

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 67
2003 - 2004

IGBUPO DENOMINACIÓN	PUNTAJE		GRADO	SALARIO 2003
1	MINIMO	MAXIMO		
i Aseadora - Auxiliar de cocina	**0**	21	1	$568.995
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	22	31	2	$591.753
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	32	41	3	$615.424
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	42	51	4	$640.042
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	52	61	5	$622.154
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	62	71	6	$647.040
i Aseadora - Auxiliar de cocina	72	81	7	$672.922
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	82	91	8	$698.241
i Aseadora - Auxiliar de cocina	92	101	9	$726.171
1 Aseadora - Auxiliar de cocina	102	111	10	$755.217
2 Operario Almacén- Operario mantenimiento general		27	1	$658.631

GRUPO	DENOMINACIÓN	P UNTAJB MINIMO	MAXIMO	GRADO	SALARIOS 003
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento *general*	28	37	2	$683.411
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	38	47	3	$710.748
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	48	57	4	$739.178
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento e en era)	58	67	5	$768.746
£	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	68	77	6	$799.495
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	78	87	7	$831.475
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	88	97	8	$864.735
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	98	107	9	$899,322
2	Operario Almacén- Operario mantenimiento general	108	117	10	$935.295
3	Trabajador de campo- Conductor	0	32	1	$712.352
3	Trabajador de campo- Conductor	33	42	2	$740.845
3	Trabajador de campo- Conductor	43	52	3	$770.480
3	Trabajador de campo- Conductor	53	62	4	$801.298
3	Trabajador de campo- Conductor	63	72	5	$833.351
3	Trabajador de campo- Conductor	*73*	82	6	$866.685
3	Trabajador de campo- Conductor	83	92	7	$901,351
3	Trabajador de campo- Conductor	93	102	B	$937.407
3	Trabajador de campo- Conductor	103	112	9	$974.901
3	Trabajador de campo- Conductor	113	122	10	$1.013.898
4	Oficial de Mantenirruento- Auxiliar enfermería	0	38	1	$760.841
4	Oficial de Mantenimiento- Auxiliar enfermería	39	48	2	$791.275
4	Oficial de Mantenimiento- Auxiliar enfermería	49	58	3	$822.988
4	Oficial de Mantenimiento- Auxiliar enfermería	59	68	4	$855.844
4	Oficial de Mantenimiento- Auxiliar enfermería	69	78	5	$890.078
4	Oficial de Mamemmienco- Auxiliar enfermería	79	88	6	$925.680
4	Oficial de Mantenimiemo- Auxiliar enfermería	89	98	7	$962.707
4	Oficial de Mantenirmenio- Auxiliar enfermería	99	108	8	$1.001.215
4	Oficial de Mantenimiento- Auxiliar enfermería	109	118	9	$1.041.365
4	Oficial de Mantenirníenio- Auxiiiar enfermería	119	128	10	$1.082.915

Para cambiar de grupo, se requiere presentar concurso de acuerdo con las condiciones reglamentarias establecidas.

Para los trabajadores oficiales que devenguen menos de dos [2] S**.M**.L**.M**.V. a 31 de diciembre de 2003, a partir del I°. de enero, al 31 de diciembre de 2004, los sueldos básicos serán los consignados en el artículo 84 de la presente Convención.

EVALUACIÓN ANUAL:

La evaluación anual para la promoción en el plan de ascensos por méritos de los Trabajadores Oficiales, comprende la información de educación, capacitación y antigüedad, obtenidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, a partir de 1998.

El Trabajador Oficial deberá presentar la documentación relacionada con los factores arriba señalados, a más tardar el 31 de marzo de cada año, so pena de no ser tenido en cuenta en la evaluación anual correspondiente.

La División de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en la Dirección General, cada Regional o Seccional valorará los méritos alcanzados durante el período objeto de evaluación, según las tablas de ponderación ya establecidas.

Con el resultado obtenido de la evaluación, la División de Recursos Humanos desarrollará las siguientes actividades:

1. Registrará los resultados de las evaluaciones.
2. Determinará la movilidad del sistema.
3. Hará la respectiva adición al contrato de trabajo.
4. Reportará a la nómina la novedad.
5. Comunicará a cada trabajador oficial el resultado de la evaluación.
6. Comunicará a la Organización Sindical los resultados finates de la evaluación.

Contra los resultados de la evaluación se podrán presentar reclamaciones en primera instancia ante la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la Dirección General, las regionales y seccionales, y en segunda instancia ante el Comité Convencional respectivo. Las reclamaciones se deberán presentar dentro de los cinco [5] días hábiles siguientes a la fecha en que efectivamente el trabajador haya recibido el resultado y se deberá resolver dentro de los diez [10] días hábiles siguientes.

Las reclamaciones sólo se podrán presentar basadas en la información que obre en la hoja de vida del trabajador oficial interesado: En caso que el motivo de la reclamación fuere la no consideración de algún

documento, el trabajador deberá demostrar que el mismo fue entregado antes del 31 de marzo del año siguiente al de la evaluación, con la exhibición de la copia del documento donde conste el recibido por parte del grupo de administración de documentos respectivo.

ASCENSO:

El ascenso se presenta entre los distintos grados salariales establecidos en el grupo al cual pertenece, en la medida en que el trabajador demuestre contar con el número de puntos necesarios de acuerdo con la tabla diseñada para tal fin, para lo cual se tendrán en cuenta los puntos excedentes que hayan quedado acumulados de Evaluaciones anteriores.

Cuando un Trabajador Oficial concurse para promoverse a un cargo cuya denominación pertenezca a un grupo superior, o sea reubicado en un cargo diferente y continúe como Trabajador Oficial, para determinar el grado de remuneración que le corresponde será evaluado en la forma establecida en la incorporación al sistema.

Una vez surtidos los anteriores procesos, las modificaciones salariales regirán a partir del primero [lo.) de enero del año respectivo, y deberán ser pagadas por el SENA durante el primer semestre del año.

EQUIVALENCIAS DE CARGOS Y DENOMINACIONES PARA EL INGRESO AL SISTEMA:

SITUACIÓN ACTUAL nATP.anRiA ha n nos		NOMENCLATURA NUEVA GKin»o nRwnMiNAr.irtN	
I			
3	AKF.ADOR	1	AREADOR
	ATIXIT.TAR nF. HOCINA	1	AITXIT.IAR np.nnniNA
4	OPERARIO DE ALMACEN	3	OPERARIO DE ALMACEN
3	AYUDANTE MTO GRAL	2	OPERARIO DE MANTENIMIENTO GENERAL
5	OPERARIO MTO GRAL		
L	.ÍARNINF.RN	3	TR AR A.IAHOR DF, CAMPO
ñ	TRABAJADOR DE CAMPO		
5	TRABAJADOR CALIFICADO		
8 TRACTORISTA			
8 8	CONDUCTOR OFICIAL MTO GRAL	3 4	CONDUCTOR OFICIAL DE MANTENIMIENTO
9 OFICIAL MTO EBANISTERIA			
8 OPERARIO MTO AUTOMOT.			
9	OFICIAL MTO AUTOMOTRIZ		
9	OFICIAL MTO CALDERISTA		
7	AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	AUXILIAR DE ENFERMERIA

Las personas que se ubiquen en cargos de la denominación TRABAJADOR DE CAMPO desempeñarán las funciones derivadas del contrato de trabajo, tales como las de jardinero, trabajador de campo, trabajador calificado, tractorista o las señaladas en el Manual de Funciones y Requerimientos, de manera excluyente.

Las personas que se ubiquen en cargos de la denominación OFICIAL DE MANTENIMIENTO desempeñarán las funciones derivadas del contrato de trabajo, en labores de ebanista, mantenimiento automotriz, mantenimiento de calderas, mantenimiento general o las señaladas en el Manual de Funciones y Requerimientos, de manera excluyente.

MODIFICACIONES AL MANUAL DE FUNCIONES Y REQUERIMIENTOS:

Para efectos de la aplicación del presente sistema, los requisitos mínimos para cada grupo serán los siguientes:

CHUPO	DENOMINACION	REQUISITOS MINIMOS		
		EDUCACIÓN	EXPERIENCIA	OTROS
1	ASEADORA	8	42	
1	AUX COCINA	8	12	
2	OPERARIO ALMACEN	9	18	Curso de mínimo 60 horas
2	OPERARIO MTO GRAL	9	18	Curso de mínimo 60 horas
3	TRABAJADOR DE CAMPO	9	24	CAP
3	CONDUCTOR	9	24	PASE y Curso de mínimo 60 horas
h	OF MTO ESPECIALIZADO	11	24	CAP
4	AUXILIAR DE ENFERMERIA	11	24	CAP

En caso que por la naturaleza de las funciones de algunas denominaciones, técnicamente no sea posible cumplir con los requisitos señalados en la anterior tabla, el Comité Convencional Nacional realizará las modificaciones correspondientes. Para tal fin se deberá tener en cuenta que, en todo caso los requisitos establecidos como equivalentes deberán sumar el mismo número de puntos señalados para el grupo que le corresponda.

ARTÍCULO 109. *PENSIÓN DE JUBILACIÓN*

El trabajador oficial que haya servido veinte [20] años continuos o discontinuos en el SENA y llegue a la edad de cincuenta y cinco [55] años, si es varón y cincuenta (50), si es mujer, tendrá derecho a una pensión de jubilación equivalente al cien por ciento [100%) del último salario devengado. El reconocimiento de dicha pensión se ceñirá en un todo a lo previsto para la pensión de jubilación en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 110. *BONIFICACIÓN PARA PENSIONADOS*

Cuando un trabajador oficial salga pensionado, el SENA le pagará una bonificación equivalente a uno y medio [1.5) meses de salario mínimo legal vigente, por una sola vez.

Dicha suma será cancelada en el momento de salir pensionado el trabajador.

ARTÍCULO 111. *CUPOS PARA ESTUDIAR EN EL SENA*

Los hijos o hermanos de los trabajadores oficiales que deseen ingresar al SENA tendrán prelación, siempre y cuando reúnan los requisitos de inscripción y logren superar satisfactoriamente el proceso de selección vigente. En el caso de los hermanos se deberá demostrar la dependencia económica del trabajador oficial.

ARTÍCULO 112. *SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR OFICIAL POR ALTERACIONES DEL ORDEN PÚBLICO*

Si por razones de la prestación del servicio en áreas afectadas por la alteración del orden público, ocurre el fallecimiento de un trabajador oficial del SENA o le sobreviene una invalidez, la Entidad le reconocerá al beneficiario o al trabajador una suma equivalente a tres (3) meses de salario mínimo legal vigente, previa comprobación del insuceso.

PARÁGRAFO: Cuando por razones del orden público se compruebe que el trabajador oficial corre peligro en el desempeño de sus funciones, el SENA estará presto a reubicarlo en otro Centro, Sede o Regional, previa verificación de los hechos, sin desmejorarlo de su condición de trabajo.

ARTÍCULO 113. *ATENCIÓN A LA TERCERA EDAD*

El SENA elaborará y desarrollará programas de tipo científico y cultural, recreacional y ocupacional que tiendan a preparar y estimular al personal antiguo o próximo a pensionarse.

ARTÍCULO 114. *PROGRAMAS DE APOYO A LA NIÑEZ YA LA FAMILIA*

El SENA, a través del convenio vigente con el I.C.B.F. adelantará las diligencias necesarias para obtener el acceso de los hijos de los trabajadores oficiales a las guarderías y jardines infantiles de esta entidad y demás programas en beneficio de la niñez y la familia.

ARTÍCULO 115. *AGUINALDO INFANTIL*

El SENA lo entregará anualmente a los hijos de los trabajadores oficiales, en las mismas condiciones en que lo ha venido haciendo.

ARTÍCULO 116. *PAZ Y SALVO SINDICAL*

Cuando un Trabajador Oficial se retire definitivamente del servicio, el SENA estará obligado a tramitar el paz y salvo por todo concepto ante el Sindicato de Trabajadores Oficiales, SINTRASENA. Sin este requisito el SENA no podrá autorizar el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho. Para estos efectos el SENA incluirá dentro del formato de paz y salvo, los espacios y anotaciones correspondientes.

CAPÍTULO X
OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 117. *ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO*

La administración del SENA se compromete a ejecutar directamente el presupuesto de la Entidad, en el cumplimiento estricto de sus objetivos y funciones en el desarrollo de la misión de invertir en la formación profesional integral gratuita, acopiando la totalidad de los recursos conforme lo dispone la Ley 119 de 1994. Así mismo, adelantará la gestiones políticas y administrativas que sean necesarias para ello.

ARTÍCULO 118. *CONTRATO DE APRENDIZAJE*

El SENA implementará y pondrá en marcha los mecanismos necesarios, con el objeto de garantizar el cumplimiento de las cuotas de aprendices, de conformidad con el contenido de la Ley 188 de 1959, enfatizando en la programación, el desarrollo de cursos largos, objeto del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 119. *FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL Y GRATUITA.*

El SENA, según su naturaleza y misión, ofrecerá y ejecutará la formación profesional integral y gratuita,- así mismo garantizará:

a) La transparencia en el proceso de ingreso por méritos de los trabajadores - alumnos.

b) La unidad técnica en la gestión de la formación profesional integral [planeación, organización, ejecución y control] acorde con las necesidades de los sectores económicos y sociales.

ARTÍCULO 120. *APORTES PARAFISCALES.*

El SENA implementará y ejecutará las acciones pertinentes para minimizar la evasión y la elusión de los aportes parafiscales, hará seguimiento permanente y serán públicos los resultados obtenidos. Adicionalmente, el SENA adelantará las acciones que le permitan alcanzar las metas de recaudo y de gestión de sus ingresos, según

las leyes de aportes parafiscales, destinando para ello los recursos humanos, técnicos y logísticos necesarios.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo en la ciudad de Bogotá, D.C. a los veinticinco [25] días del mes de marzo de dos mil tres [2003].

NOTIFÍQUESE Y ENVÍESE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PARA su DEPÓSITO



f '6 H* ?009;

Negociación Colectiva SENA - SINTRASENA 2003 - 2004 Acta Extraconvencional No. 1

En Bogotá D.C., a los 28 días del mes de febrero de 2003, en sesión de negociación colectiva del pliego de peticiones presentado por SINTRASENA, se reunieron en el Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos del SENA, por el SENA los negociadores: PIEDAD PÉREZ DE ESCOBAR, SONIA ARCINIEGAS BETANCOURT Y JUAN BAYONA FERREIRA; en representación de la Organización Sindical los negociadores. EFRÉN FLÓREZ PARRA, CÉSAR AUGUSTO MANOTAS FONTALVO Y EDWARD RIVERA MERA, y el Asesor de la C. G.T.D GABRIEL PÉREZ PUENTES, llegando a los siguientes acuerdos:

1. Para el año 2003, el SENA concederá a cada uno de los trabajadores oficiales que devenguen más de dos (2) S.M.L.M.V a 31 de diciembre de 2002 no incluidos en el Grupo No. 1, denominaciones de: Aseadoras y Auxiliares de cocina, en los grados 1,2,3 y 4, un bono en efectivo no constitutivo de salario, por una sola vez y por un valor de OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($800.000], el cual será cancelado a más tardar en la segunda quincena del mes de abril de 2003.
2. Para el año 2004, el SENA concederá a cada uno de los Trabajadores Oficiales que devenguen más de dos (2) S.M.L.M.V. a 31 de diciembre de 2003, no incluidos en el Grupo No. 1, denominaciones de: Aseadoras y Auxiliares de Cocina, grados 1,2,3,4,5 y 6, y en el Grupo No. 2, denominaciones Operario de Almacén y Operario de Mantenimiento General, grado 1, un bono en efectivo no constitutivo de salario, por una sola vez y por un valor de OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($800.000), el cual será cancelado a más tardar en la segunda quincena del mes de marzo de 2004.
3. En caso de que a 31 de diciembre de 2003, no exista norma de iniciativa legislativa o de participación ciudadana que prohiba el incremento salarial para los años 2003 y 2004, para los servidores públicos con asignación salarial superior a dos (2) S.M.L.M.V. a 31 de diciembre de 2002, el SENA reajustará los sueldos de los trabajadores oficiales en un 6.99%, correspondiente al I.P.C. causado a 31 de diciembre de 2002, certificado por el DAÑE, monto que se pagará a más tardar sesenta (60) días después de finalizada la vigencia fiscal de 2003, para lo cual el SENA hará la respectiva reserva presupuestal. El referido incremento salarial correspondería al período comprendido entre el Iº. de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2003.
4. En caso de que a 31 de diciembre de 2004, no exista norma de iniciativa legislativa o de participación ciudadana que prohiba el incremento salarial para los años 2003 y 2004 para los servidores públicos con asignación salarial superior a dos (2] S.M.L.M.V. a 31 de

diciembre de 2003, el SENA reajustará los sueldos de los trabajadores oficiales en el equivalente al I.P.C. causado a 31 de diciembre de 2003, certificado por el DAÑE, monto que se pagará a más tardar sesenta (60) días después de finalizada la vigencia fiscal de 2004, para lo cual el SENA hará la respectiva reserva presupuestal. El referido incremento salarial correspondería al período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2004.

En cualquiera de estos dos eventos, las partes acuerdan que los bonos aún no entregados no se causarán y los ya entregados se imputarán al incremento salarial acordado y en el evento en que exista algún valor a favor del SENA, éste será descontado a través de seis (6) cuotas mensuales de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos que correspondan al trabajador, tanto durante la vigencia del contrato como a su finalización, si éste termina por cualquier.causa antes de hacerse la deducción de la totalidad del bono entregado.

5. Teniendo en cuenta que no hubo incremento salarial para los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 devenguen más de dos (2) S.M.L.M.V., el SENA entregará directamente a SINTRASENA, con destino a las actividades de los trabajadores:

a) Para el primer año de vigencia de la Convención, por una única vez la suma de DIECISÉIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS ($16.500.000), suma que será pagada a SINTRASENA a más tardar en el primer semestre de 2003.

b) Para el segundo año de vigencia de la Convención, por una única vez la suma de DIECISÉIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS ($16.500.000), suma que será pagada a SINTRASENA a más tardar a los noventa (90) días siguientes a la iniciación de dicha vigencia.

Esta Acta Extraconvencional hace parte integral de la Convención Colectiva vigente para los años 2003 y 2004.
En constancia del compromiso adquirido firman en la ciudad de Bogotá, D.C., a los 28 días del mes de febrero de 2003, las partes:

POR EL SENA: **POR SINTRASENA:**

NEGOCIADORES

PIEDAD PÉREZ DE ESCOBAR

EFRÉN FLÓREZ PARRA

SONIA ARCINIEGAS BETANCOURT

CÉSAR MANOTAS FONTALVO

JUAN BAYONA FERREIRA.

EDWARD RIVERA MERA

GABRIEL PÉREZ PUENTES
Asesor CGTD

DARÍO MONTOYA MEJÍA
Director General del SENA

CEFERINO A. GUERRERO T.
Presidente SINTRASENA

28 MAR 2003 DEPOSITO