

RESOLUCION 203 DE 1961

(febrero 24)

Para su estudio y aprobación ha sido presentada a este Despacho,
el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la empresa
denominada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
domiciliada en la ciudad de Bogotá, D.E.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Con el Decreto [2464](#) de 1970 'por el cual se aprueba el Estatuto de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)' se regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería, por lo tanto, pierde vigencia la Resolución 203 de 1961.

Como el Proyecto de Reglamento que se estudia llena los requisitos exigidos por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales que rigen la materia.

EL DIRECTOR DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE CUNDINAMARCA,
en uso de sus atribuciones legales, y

RESUELVE:

Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa denominada Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, domiciliada en Bogotá, D.E., el cual regirá para todas sus Dependencias.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, organismo descentralizado, con personería jurídica y patrimonio propio (D.0118 y 0164 de 1957) y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la entidad como todos sus empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos sus empleados, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al empleado (Artículos [107](#), [108](#), Ord. 1o. del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO I.

CODICIONES DE ADMISION

ARTICULO 1o. La vinculación inicial por contrato de trabajo de una persona al SENA, estará regida por el sistema de concursos.

Este sistema de concursos será regulado por el Reglamento Especial y separado que se dicte por el SENA, de acuerdo con las normas legales vigentes.

CAPITULO II.

CONTRATO DE APRENDIZAJE



ARTICULO 2o. Los contratos de aprendizaje que celebre el SENA se ajustarán en un todo a las normas de la Ley [188](#) de 1959.

CAPITULO III.

PERIODO DE PRUEBA



ARTICULO 3o. El "SENA" y el aspirante a empleado suyo podrán estipular un periodo inicial de prueba (Art. [76](#) del Código Sustantivo del Trabajo).



ARTICULO 4o. El periodo de prueba deberá estipularse por escrito y no podrá exceder de dos (2) meses. Los trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales. El periodo de prueba podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso Arts. [77](#), [78](#), [79](#) y [80](#) del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO IV.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS



ARTICULO 5o. No tienen el carácter de empleados propiamente dichos del SENA, sino de meros empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del SENA (Arts. [6o.](#), [223](#), [251](#) y [289](#) del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO V.

HORARIO DE TRABAJO



ARTICULO 6o. El horario de trabajo en el "SENA" en la Dirección Nacional y en todas sus Seccionales, para todos sus empleados, será el siguiente:

La hora de entrada, por las mañanas, en los días de lunes a viernes, es la de las ocho (8) a.m. y la de la salida, a las doce (12) m. Y por las tardes, la de entrada a las dos y media (2 1/2) p.m. y la de salida, a las seis (6) p.m., o sea que existe un periodo de descanso durante la jornada, de dos horas y media, de doce (12) m. A dos y media (2 1/2) p.m.

(Arts. [164](#) y [167](#) del C.S.T.).

En el día sábado, la hora de entrada es a las ocho (8) a.m. y la de salida las doce (12) m. En la tarde del sábado no hay trabajo.

Los empleados que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo no tendrán limitación de jornada, por lo cual deberán trabajar todo el tiempo que sea necesario para el cabal

cumplimiento de sus funciones.

En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no podrá excederse de doce horas.

En los trabajos autorizados para menores de dieciséis años, las labores no podrán exceder de seis (6) horas diarias.

La Dirección Nacional del "SENA" estudiará la reducción de jornada de trabajo de aquellos empleados que por circunstancias especiales de su labor, deben tener una jornada de trabajo inferior a la legal (Cláusula VIGESIMA TERCERA de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el "SENA" y el Sindicato de sus Trabajadores el 21 de octubre de 1960).

El "SENA" podrá variar el horario de que trata el presente artículo, según sus necesidades de orden técnico, en cualquier momento, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

El horario del personal administrativo, técnico y docente de los Centros de Aprendizaje se fijará posteriormente por la Dirección Nacional del "SENA", consultando las diferentes modalidades regionales del país, sin exceder en ningún caso de la jornada máxima legal correspondiente, previa aprobación del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO VI.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO



ARTICULO 7o. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos [163](#), [165](#) y [166](#) del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse hasta por cuatro horas diarias y mediante autorización del Ministerio del Trabajo o de una autorización delegada por éste, siempre que el "SENA" en vista de esta autorización, ordene efectuarlo en casos necesarios (Art. [162](#), inciso 2o. del C.S.T.).

Trabajo diurno es el comprendido entre las seis (6) horas (a.m.) y las dieciocho (18) horas (6 p.m.)

Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p.m.) y las seis (6 a.m.).



ARTICULO 8o. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará así:

Si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (Art. [168](#) incisos 2o. y 3o. del C.S.T.).



ARTICULO 9o. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por el "SENA", con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno (Art. [168](#), inciso 1o. del C.S.T.).

El SENA podrá establecer trabajo por equipos que impliquen una rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, mediante estipulación de salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en

horas diurnas compensen los recargos legales (Art. [170](#) del C.S.T.).

Se prohíbe el trabajo nocturno y el trabajo de horas extras sin autorización previa y escrita, para cada caso, del superior jerárquico respectivo. Sin dicha autorización no se reconocerá recargo de salario en ningún caso.

Los profesores externos no podrán revisar los exámenes de sus alumnos sino durante la jornada ordinaria de trabajo. Se prohíbe el trabajo de revisión de exámenes en horas distintas de esa jornada, tanto extras como nocturnas. Si se efectuaren estas labores en contravención de la presente prohibición, no habrá lugar a pago de recargo de salarios por ellas. Se exceptúan de esta norma aquellos casos que fueren expresamente autorizados por escrito, por los Directores de los Centros de Aprendizaje.

CAPITULO VII.

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS



ARTICULO 10. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso:

1o. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

Además, los días jueves y viernes Santos, el de la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el del Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este Artículo, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.



ARTICULO 11. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo [10](#) de este Reglamento, el "SENA" suspendiere el trabajo, no habrá lugar al pago del salario del día correspondiente a la suspensión, sino compensación en otro día hábil, en cuyo caso el trabajo compensatorio se pagará como ordinario y no suplementario o de horas extras (Art. [178](#) del C.S.T.).



ARTICULO 12. El SENA remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los empleados que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por una justa causa o por culpa o disposición del empleador. Para dicha remuneración se tendrán en cuenta los Artículos [174](#) y [176](#) del Código Sustantivo del Trabajo. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este Artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el empleado.

Cuando al empleado se le haya asignado sueldo mensual, quedan comprendidos dentro de este todos los descansos remunerados obligatorios.

El empleado que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista a continuación.

La retribución del trabajo en domingos o días de fiesta de que trata el artículo [10](#), se fijará de acuerdo con las siguientes reglas: si el empleado trabaja la jornada completa se le pagará salario doble. Si labora parte de la jornada, se le pagará doblada la parte proporcional del salario.

Si con el descanso dominical remunerado coincidiera una fecha que la Ley señala también como de descanso remunerado, el empleado solo tendrá derecho a remuneración doble si trabaja.

Los empleados que habitualmente tengan que trabajar el domingo, deberán gozar de un descanso completo remunerado. El descanso semanal compensatorio, podrá darse en algunas de las siguientes formas: En otro día laborable de la semana siguiente o desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo hasta el mediodía o las trece horas (1 p.m.) del lunes.

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el "SENA" deberá fijar en lugar visible del establecimiento u oficinas correspondientes, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de empleados que por razón del servicio no pueden disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para el SENA, deberán trabajar los domingos y días de fiesta, sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo [179](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VIII.

VACACIONES REMUNERADAS



ARTICULO 13. El "SENA" concederá a sus empleados quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, a los que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año.

Las vacaciones comenzarán en la fecha que señale el "SENA" dentro del año siguiente y podrán acumularse mediante acuerdo entre las partes, hasta por dos años.

El SENA dará a conocer al empleado, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Si se presentare interrupción justificada, en el disfrute de las vacaciones, el empleado tendrá derecho a reanudarlas.

El "SENA" podrá determinar, para todos o parte de sus empleados, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicio, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Cuando el contrato de trabajo terminare, sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas o cuando dentro de su vigencia hubiere lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base

para la compensación el último salario devengado.

Durante el periodo de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Queda prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo podrá autorizar que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o el "SENA".

El empleado de manejo que hiciere uso de las vacaciones, podrá dejar un remplazo bajo su responsabilidad solidaria, y previa autorización del "SENA". Si el SENA no aceptare el candidato indicado por el empleado y llamare a otra persona a remplazarle, cesará por este hecho la responsabilidad del empleado que se ausentare en vacaciones.

Cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo, extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, las vacaciones podrán ser acumuladas, de común acuerdo, hasta por cuatro (4) años.

Cuando el retiro de un empleado no se deba a mala conducta, y hubiere trabajado seis (6) meses o más, el SENA le pagará vacaciones proporcionales. (Cláusula 20 de la Convención Colectiva de Trabajo).

CAPITULO IX.

PERMISOS



ARTICULO 14. El SENA se obliga a conceder a sus empleados las licencias o permisos necesarios para lo siguiente: para el ejercicio del derecho del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, hasta por tres (3) días; para que pueda concurrir al Seguro Social; para que puedan desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, a los cinco (5) miembros principales o a sus suplentes cuando estos actúen, de cada una de las Juntas Directivas del Sindicato de sus empleados, bien de la central o de las filiales o subdirectivas sindicales; para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad al SENA o a su representante, y que, en los dos últimos casos - comisiones sindicales y entierro - el número de los que se ausentan no sea tal que perjudique el funcionamiento de la oficina, establecimiento o servicio respectivo.

Se entiende por calamidad doméstica, la muerte o enfermedad grave de los padres, los hijos, el cónyuge o los hermanos del empleado, debidamente comprobada a juicio del superior jerárquico del "SENA" o cualquier infortunio familiar que a juicio del superior jerárquico respectivo pueda calificarse como tal.

El tiempo utilizado en las licencias o permisos de que trata el presente artículo, podrá descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del "SENA" (Art. [57](#) ord. 6o. del C.S.T.), salvo en el caso de

calamidad doméstica (Cláusula 14 de la Convención Colectiva de Trabajo), y cuando se trate de comisiones sindicales de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 25 de la Convención colectiva de Trabajo.

CAPITULO X.

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL



ARTICULO 15. El SENA y el empleado convendrán lo relativo al salario, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o destajo por tarea, etc., pero siempre respetando en toda época, el salario mínimo legal o el fijado en convenciones colectivas o fallos arbitrales. En la actualidad el salario mínimo en el SENA es el fijado por la comisión paritaria creada por la cláusula primera de la Convención Colectiva vigente, celebrado entre el SENA y el Sindicato de sus trabajadores el 21 de octubre de 1960.



ARTICULO 16. El salario podrá convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie es la alimentación, la habitación o el vestuario que el SENA suministre al empleado o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato, y, en su defecto, se estimará parcialmente.

CAPITULO XI.

LUGAR, HORAS DE PAGO, DIA Y PERIODO QUE LO REGULA



ARTICULO 17. El salario se pagará en cheques, durante las horas de servicio público bancario, en las oficinas o lugares de trabajo del SENA salvo estipulaciones en contrario, en relación discriminada.

Los salarios se pagarán por quincenas vencidas el día del vencimiento de cada una de éstas. Si el día de ese vencimiento fuere festivo, los pagos de salarios se efectuarán el día laborable anterior, en horas de servicio público bancario.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras o el de recargo por trabajo nocturno se efectuarán junto con el del salario ordinario del periodo en que sean causados, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

Los reclamos que tengan para formular los empleados en cuanto a posibles errores aritméticos en los pagos, deberán presentarse en el momento de recibir el cheque correspondiente. Pasado este momento, no será admitido ningún reclamo, salvo el caso de errores legales en la liquidación, pues en tales casos los empleados podrán reclamar dentro del tiempo previsto en el artículo [488](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

PARAGRAFO. El SENA entregará a cada empleado en el momento del pago, una relación detallada del sueldo devengado y de los descuentos que se hagan del mismo.

CAPITULO XII.

PRESCRIPCION DE ORDEN



ARTICULO 18. Los Directores o empleados del SENA no podrán ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos, oficinas o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (Art. [126](#) del C.S.T.).

CAPITULO XIII.

SEGURIDAD E HIGIENE



ARTICULO 19. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el médico del SENA.

El SENA está afiliado al Instituto Colombiano de Seguros Sociales, en Bogotá, Medellín, Cali, Pereira y Armenia, por lo cual sus empleados de dichas ciudades están amparados en caso de enfermedad por dicho Instituto y de acuerdo con la reglamentación del mismo.

A este respecto, se les obliga:

- a. A someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba el médico del Instituto Colombiano de Seguros Sociales;
- b. A someterse a los tratamientos preventivos que se ordenen;
- c. A seguir en caso de enfermedad las instrucciones y tratamientos que ordene el médico del Instituto Colombiano de Seguros Sociales.
- d. A dar aviso, en caso de enfermedad al SENA dentro del primer día de ella, a fin de que el empleador pueda disponer lo necesario para la visita del médico y para que éste certifique si el empleado puede o no continuar en el ejercicio de sus funciones. La omisión del aviso se considerará como falta de asistencia al trabajo del empleado, a menos que posteriormente compruebe que estuvo en absoluta incapacidad de dar dicho aviso.
- e. A tener cada uno de los empleados la libreta de sanidad expedida por la correspondiente autoridad en materia de higiene.

Todo empleado afectado de enfermedad, aunque no esté incapacitado para trabajar, que pueda constituir peligro para la sanidad del personal del SENA, será aislado provisionalmente.

En los lugares en donde no preste servicios el Seguro Social, la atención médica de los empleados del SENA, prescrita por la Ley estará a cargo de los médicos de esta entidad.

Además, para el caso de muerte de sus empleados, el SENA tiene dispuesto lo siguiente: a) Ha contratado el Seguro de Vida Colectivo, que ampara además del seguro de vida, indemnización por muerte accidental; y b) Pagará en caso de muerte de sus empleados al cónyuge sobreviviente, o a sus hijos o padres que dependen económicamente del empleado fallecido, ocho (8) meses de salario como seguro de vida extralegal, cuando ese empleado hubiese devengado hasta la suma de mil (\$1.000.00) pesos de sueldo y de acuerdo con el procedimiento que indican los artículos [193](#), [212](#) y [294](#) del Código Sustantivo del Trabajo (Cláusula 19 de la Convención Colectiva).

CAPITULO XIV.

RIESGOS PROFESIONALES



ARTICULO 20. Para evitar la ocurrencia de riesgos profesionales (enfermedades profesionales y accidentes de trabajo) cada empleado deberá acatar estrictamente las órdenes del SENA en cuanto a la realización de su trabajo; y observar las medidas de seguridad dictadas por el SENA, especialmente en cuanto se refiere a manejo de máquinas.

En ningún caso se permitirá a los empleados actos, omisiones o negligencia que pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.



ARTICULO 21. En caso de accidente de trabajo el empleado tendrá que avisar inmediatamente al SENA para que éste pueda darle los primeros auxilios y la pronta asistencia médica.

El SENA no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el empleado este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

El médico deberá dictaminar sobre la incapacidad y su duración. El SENA proporcionará al empleado accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria. El SENA tendrá en sus oficinas o establecimientos un Botiquín debidamente dotado de los medicamentos necesarios para la atención de urgencia, en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad de sus empleados.

CAPITULO XV.

ORDEN JERARQUICO



ARTICULO 22. Los empleados deberán respeto y obediencia a los siguientes representantes del SENA: En la Dirección Nacional, al Director Nacional, al Asistente Administrativo, al Asistente Técnico, a los Directores de División, a los Jefes de Sección y a los Visitadores de la Dirección Nacional. En las Direcciones Seccionales, a los siguientes: a los Directores Seccionales, a los Asistentes y a los Jefes de Sección. Y en todas, a los demás empleados con funciones directivas o técnicas al servicio del SENA.

CAPITULO XVI.

LABORES PROHIBIDAS A MUJERES Y MENORES



ARTICULO 23. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

Se prohíbe el trabajo nocturno de menores de dieciséis (16) años.

CAPITULO XVII.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL SENA Y LOS EMPLEADOS



ARTICULO 24. Son obligaciones especiales del SENA:

1o. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2o. Procurar a los empleados, locales apropiados y elementos adecuados para protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3o. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el SENAS tendrá en sus oficinas o establecimientos un Botiquín debidamente dotado de los medicamentos necesarios, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4o. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

5o. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, a sus creencias y sentimientos.

6o. Conceder al empleado las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en casos de calamidad doméstica debidamente comprobada y durante tres (3) días, para que puedan concurrir al Seguro Social; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, a los empleados mencionados en el Artículo [14](#) de este Reglamento, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al SENA o a sus representantes y que, en los dos (2) últimos casos, comisiones sindicales y entierro, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique al funcionamiento de la oficina, establecimiento o servicio respectivo.

El tiempo utilizado en estas licencias puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del SENA, salvo en el caso de calamidad doméstica y de los permisos sindicales.

7o. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si el empleado lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el empleado, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8o. Pagar al empleado los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del empleado. Si el empleado prefiere radicarse en otro lugar, el SENA le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandarían su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del empleado, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9o. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.

10o. Practicar y hacer practicar por quienes del SENA dependen, los principios que informan el acuerdo sobre Relaciones Humanas, suscrito entre la Entidad y el Sindicato de Trabajadores del SENA el 18 de octubre de 1960.



ARTICULO 25. Son obligaciones especiales del empleado:

1o. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por el SENAS o sus Representantes, según el orden jerárquico establecido.

2o. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que tenga sobre su trabajo.

3a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.

4o. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

5o. Comunicar oportunamente a su superior jerárquico las observaciones que estime conducentes y evitar daños y perjuicios al SENA.

6o. Prestar la colaboración posible en casos de siniestros o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o cosas del SENA.

7o. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del SENA o por las autoridades del ramo.

8o. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9o. Tener respeto para con sus superiores y compañeros de trabajo.

10o. Guardar buena conducta y armonía y prestar leal colaboración en el mantenimiento del orden, la moral y la disciplina del SENA.

11. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar al respectivo superior jerárquico de manera fundamentada y respetuosa, absteniéndose por su parte de emitir concepto alguno.

12. ser verídico en todo caso y tratar con la debida cortesía al público, cuando por razón de sus funciones deba entenderse con él.

13. Registrar en la oficina correspondiente del SENA su domicilio o su dirección y dar aviso de cualquier cambio que ocurra.

14. Cuidar de modo especial de la higiene y aseo personal. Usar en el trabajo los overoles, delantales y zapatos que suministre el SENA, de acuerdo con la Ley, cuidando de su limpieza.

15. Cumplir estrictamente el presente Reglamento.

16. Practicar y hacer practicar por sus compañeros de trabajo los principios que informa el Acuerdo sobre Relaciones Humanas, suscrito entre el SENA y el Sindicato de sus Trabajadores el 18 de octubre de 1960.



ARTICULO 26. Se prohíbe al SENA:

1o. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de salarios podrán hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos [113](#), [140](#), [151](#), [152](#) y [400](#) del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. En cuanto a auxilio de cesantía, el SENA podrá retener el valor respectivo en los casos del Artículo [250](#) del Código Sustantivo del Trabajo.
 - c. En cuanto a pensiones de jubilación, el SENA podrá retener el valor respectivo en los casos del Artículo [274](#) del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2o. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el SENA.
 - 3o. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - 4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 5o. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
 - 6o. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - 8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del Artículo [57](#) del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupe con otros empleadores a los empleados que se separen o sean separados del Servicio.
 - 9o. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus empleados o que ofenda su dignidad.



ARTICULO 27. Se prohíbe a los empleados:

- 1o. Sustraer del establecimiento u oficinas los útiles de trabajo, las materias primas o cualquier objeto del SENA.
- 2o. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- 3o. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4o. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del SENA.
- 5o. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participen o no en ellas.
- 6o. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7o. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un Sindicato o permanecer en él o retirarse.

8o. Usar los útiles o herramientas suministrados por el SENA en objetos distintos del trabajo contratado, y,

9o. Fumar en los sitios en donde el SENA haya prohibido hacerlo.

CAPITULO XVIII.

ESCALA DE FALTAS Y DE SANCIONES DISCIPLINARIAS FORMAS DE APLICACION



ARTICULO 28. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a. Faltas leves.

b. Faltas graves.



ARTICULO 29. Constituyen faltas leves por parte del empleado:

Los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; leer periódicos, revistas, folletos y en general publicaciones distintas a la índole de su labor en las horas de trabajo; hacer tertulia durante el trabajo; abandonar el puesto durante las horas de trabajo; incumplir las órdenes de trabajo impartidas por el SENA o sus representantes o superiores jerárquicos.

Todas estas faltas se sancionarán así:

a. La primera vez se amonestará por escrito.

b. Por el retraso o falta al trabajo por segunda vez, se impondrá una multa que no excederá de la quinta parte del salario de un día. La segunda vez que se compruebe la ocurrencia de las demás faltas previstas en el Artículo [29](#), la empresa impondrá la suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.

c. El retraso o falta al trabajo por tercera vez, por parte del personal administrativo, técnico y docente del SENA constituye falta grave que faculta al SENA para dar por terminado el contrato de trabajo del empleado responsable, sin previo aviso.



ARTICULO 30. La nueva reincidencia del empleado en las faltas leves descritas en el Artículo [29](#) anterior y el incumplimiento o la infracción, por parte del mismo, de las obligaciones o prohibiciones reglamentarias o contractuales, no justificadas, constituyen faltas graves.

Especialmente constituye falta grave el retraso o falta al trabajo por tercera vez, por parte del personal de que trata la letra (c) del artículo 29 anterior del presente Reglamento, sancionable como allí mismo se establece.



ARTICULO 31. El SENA podrá descontar del valor de los salarios el correspondiente a las multas, y prescindir del pago del salario del tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados del SENA. En el mes de diciembre de cada año, si la suma fuera de alguna consideración. Será distribuida entre los empleados que hayan gozado de mejor conducta, por los Directores del SENA.



ARTICULO 32. En ningún caso podrá el SENA imponer a sus empleados sanciones n previstas en este Reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.



ARTICULO 33. Toda sanción se notificará por escrito al trabajador declarando la falta que da lugar a ella, para que el sancionado pueda presentar los descargos del caso y si se insistiere en la sanción se le hará saber así al empleado.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el SENA dará la oportunidad de ser oídos, tanto al empleado inculpado como a dos representantes del Sindicato a que aquél pertenezca.

La falta podrá probarse por los medios probatorios ordinarios. En igual forma podrá el empleado mostrar su defensa.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

