

## **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.

Concordancias

Circular SENA [88](#) de 2021

Doctrina Concordante

Concepto SENA [33459](#) de 2022



#### **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.

Concordancias

Circular SENA [88](#) de 2021



#### **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. (1a. 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 sindicalizado 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, profesionales, 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 TÉCNICA Y ENTREVISTA.** (3a. y 4a. fases).

Los aspirantes serán sometidos a exámenes sobre conocimientos específicos relacionados con el cargo que se pretende ocupar. 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. VINCULACIÓN 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 nombradora 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 O 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.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [33459](#) de 2022

Concepto SENA [32249](#) de 2021



#### **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. JORNADA 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 1o:** 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.

Concordancias

Circular SENA [45](#) de 2023



**ARTÍCULO 72. ULO 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 LACTANCIA.**

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 más 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 [374](#) 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 1o. En aquellas Regionales en donde no hubiere Comisión de Reclamos la notificación se pasará tanto al trabajador inculcado 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 inculcado, con copia al sindicato, para que presente los descargos necesarios ante la respectiva Comisión de Reclamos y el representante del SENA. Si el trabajador inculcado 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 inculcado, ante la Comisión de Reclamos, se levantará un acta en la-cual el representante del SENA fijarla 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 más 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 (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) Apendices:

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 1o. 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.

Concordancias

Circular SENA [87](#) de 2023

Circular SENA [113](#) de 2022

Doctrina Concordante

Concepto SENA [46180](#) de 2022

Concepto SENA [67691](#) de 2021



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.

Entiéndase 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.

## CAPÍTULO IX.

### SUELDOS, PRIMAS, BONIFICACIONES, AUXILIOS Y SUBSIDIOS.



#### ARTÍCULO 82. CLÁUSULA 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. SALARIO 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 1o de enero, al 34 de diciembre de 2003. Para el segundo año, del 1o. de enero, al 34 de diciembre de 2004.

A partir del 1o. 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

|          |                            |           |           |
|----------|----------------------------|-----------|-----------|
| Aseadora | - auxiliar de cocina<br>01 | \$568.995 | \$600.290 |
| Aseadora | - Auxiliar de cocina<br>02 | 4091.753  | \$654.300 |
| Aseadora | - Auxiliar de cocina<br>03 | \$615.424 | \$649.273 |
| Aseadora | - Auxiliar de cocina<br>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 1o. 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            |

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 extra convencional 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 remuneración correspondiente al cargo y categoría del empleo similar y estos aprendices gozarán, en la proporción respectiva, de los aumentos obtenidos para dichos cargos 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 justa causa. 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.



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)

