



## Decreto 2464 de 1970

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

### DECRETO 2464 DE 1970

(Diciembre 16)

Por el cual se aprueba el Estatuto de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo 38 del Decreto Extraordinario No. 3130 de 1968,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Apruébase el Estatuto de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, cuyo texto es el siguiente:

### ACUERDO 130 DE 1969

(Diciembre 16)

Por la cual se determina el Estatuto de Personal de Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA.

EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL-SENA,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las que le confieren los Artículos 8º. del Decreto Ley No. 3123 de 1968 y 38 del Decreto Ley No. 3130 del mismo año.

ACUERDA:

### ESTATUTO DE PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º. Objeto. El presente Estatuto tiene por objeto determinar de acuerdo con la Constitución y las leyes, las normas generales que rigen la Dirección y Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecimiento público creado por el Decreto Ley 0118 de 1957, organizado por el Decreto Ley 0164 de 1957 y reorganizado por el Decreto Ley 3123 de 1968.

ARTÍCULO 2º. Ámbito de aplicación. El presente Estatuto se aplica, de acuerdo con las leyes y demás disposiciones vigentes, a todas las personas que presten sus servicios en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, bien sean empleados públicos o trabajadores oficiales.

Los trabajadores oficiales se rigen, además, por los contratos de trabajo y la Convención Colectiva vigente en la Entidad.

ARTÍCULO 3º. (Subrogado por el Artículo 1º. del acuerdo número 106 de 1970).

El artículo 3º. Del acuerdo número 130 del 16 de diciembre de 1969, quedará así:

Salvo las excepciones que se consagran en el Artículo 9º del presente Estatuto, las personas que ocupen cargos en el SENA son empleados públicos, clasificados así:

1. De libre nombramiento y remoción, y

2. De carrera

1) Son de libre nombramiento y remoción las personas que desempeñen los siguientes cargos:

a) Director General;

b) Gerente Regional;

c) Sub-Director General Administrativo, Sub-Director General de Operaciones y Sub-Director General de Planeación y Control;

d) Secretario General;

e) Jefe de la Oficina Jurídica;

f) Sub-Gerente Regional;

g) Asesor de Planeación;

h) Tesorero;

i) Almacenista;

j) Instructor de tiempo parcial;

k) Quienes ocupen cargos correspondientes a la Planta de Personal establecida para cada uno de los Despachos mencionados en los literales a), b), c), y d) de este Artículo.

2) Son empleados de Carrera todos los demás.

ARTÍCULO 4°. (Subrogado por el Artículo 2° del Acuerdo número 106 de 1970).

El Artículo 4 del Acuerdo número 130 del 16 de diciembre de 1969, quedará así:

Los empleados de carrera que lleguen a ocupar cargos de libre nombramiento y remoción, no perderán por ese hecho su condición de empleados de carrera.

ARTÍCULO 5°. (Subrogado por el Artículo 3° del Acuerdo 106 de 1970).

El Artículo 5° del Acuerdo número 130 del 16 de diciembre de 1969, quedará así:

El Consejo Directivo Nacional del SENA podrá con sujeción a las disposiciones legales vigentes, modificar el carácter de libre nombramiento y remoción o de carrera de determinados cargos, cuando así lo aconsejen las conveniencias de la entidad.

ARTÍCULO 6°. Clasificación de cargos. Los cargos en el SENA se clasifican en grados, categorías y ramas, de acuerdo con las funciones inherentes a ellos, y teniendo en cuenta las calidades exigidas para su desempeño y la organización interna de la entidad.

ARTÍCULO 7°. Se entienden por cargo el conjunto de funciones señaladas por los reglamentos del SENA, por la ley y por la Constitución, que deben ser atendidas por una persona natural; por categoría, el grupo de cargos sustancialmente similares en sus funciones, remunerados con igual sueldo básico y para cuya provisión se exigen iguales calidades en cuanto a nivel se refiere; por rama, el conjunto de categorías similares en cuanto a la naturaleza y objetivos del trabajo, pero diferentes en cuanto al grado de responsabilidad, complejidad y dificultad de sus funciones.

ARTÍCULO 8°. Con base en el análisis de las funciones inherentes a cada cargo, el Consejo Directivo Nacional del SENA determinará con la aprobación del Gobierno:

a) La nomenclatura de los cargos;

b) La agrupación de los cargos por categoría;

c) La agrupación de las categorías en ramas;

d) La remuneración básica de cada cargo o categoría; y

e) Las calidades mínimas en cuanto a educación y experiencia exigidas para poder ocupar cada cargo.

Cuando las necesidades del SENA exijan la variación sustancial y permanente de las funciones de un cargo, éste será reclasificado siguiendo los procedimientos que señalan los reglamentos del SENA.

ARTÍCULO 9º. Trabajadores oficiales. Serán desempeñadas por trabajadores oficiales las siguientes actividades:

- a) El trabajo de construcción y mantenimiento de los edificios, equipos y demás instalaciones del SENA;
- b) El trabajo en los siguientes puestos:

Auxiliar de cocina, Aseador, Mesero, Trabajador de Campo, Operario de Jardinería, Ayudante de mantenimiento, Operario de Almacén, Celador cuando sea de simple vigilancia y no de confianza; Operario de Mantenimiento, Conductor de Vehículos (salvo los conductores de los vehículos asignados a los Directivos de la Entidad); Jardinero, Auxiliar de Enfermería, Tractorista, Trabajador calificado en Agricultura, Ganadería o Industrias Menores, Oficial de Ebanistería, Oficial de Mantenimiento y Operador de Motobomba.

PARÁGRAFO. Quienes prestan sus servicios en labores accidentales o transitorias son menores auxiliares de la administración, y no adquieren por ese solo hecho la condición de trabajadores oficiales.

## CAPITULO II

### CREACIÓN, MODIFICACIÓN Y SUPRESIÓN DE CARGOS.

ARTÍCULO 10. La creación, modificación y supresión de cargos tanto en la Dirección General como en las regionales del SENA es función exclusiva del Consejo Directivo Nacional previa solicitud motivada del Director General, y requerirá la aprobación del Gobierno de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Todo cargo en el SENA obedecerá a estrictas necesidades del servicio; en consecuencia, la creación de cargos debe fundamentarse en volúmenes de trabajo, teniendo en cuenta las disponibilidades financieras de la entidad.

ARTÍCULO 11. Las Plantas de Personal y sus modificaciones, tanto de la Dirección General como de todas y cada una de las Unidades regionales, serán fijadas por Acuerdo del Consejo Directivo Nacional del SENA, y requerirán la aprobación del Gobierno de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Las modificaciones a las Plantas de Personal en las Unidades Regionales deberán ser estudiadas previamente por el respectivo Consejo a solicitud del Gerente. El Consejo Regional formulará la recomendación del caso al Director General.

Las Plantas de Personal formarán parte, como anexo, de los presupuestos tanto de la Dirección General como de cada una de las Unidades Regionales y por tanto en los proyectos correspondientes se incluirá el listado de cargos, la cantidad de personas por cada uno de ellos, y la asignación correspondiente.

ARTÍCULO 12. Cuando los volúmenes de trabajo u otras circunstancias lo justifiquen, se podrán fusionar cargos, o adscribir las funciones de un cargo a otro a otros cargos, consultando las conveniencias de la entidad. La fusión podrá llevarse a cabo solamente entre cargos de la misma categoría o con iguales o similares funciones y responsabilidades.

Cuando se adscriban funciones de un cargo a otro de distinta categoría, el cargo resultante será clasificado en base a las funciones que exijan mayor responsabilidad y superiores requerimientos.

ARTÍCULO 13. La supresión de un cargo conlleva el retiro de la persona que lo desempeña. Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el Capítulo XI de este Estatuto.

## CAPITULO III

### REMUNERACION Y PAGOS.

ARTÍCULO 14. Corresponde al Consejo Directivo Nacional del SENA, previa solicitud del Director General, fijar las remuneraciones para todo el personal de la entidad. En lo posible, los salarios se determinarán por métodos científicos que tengan en cuenta el análisis de las funciones y los requerimientos de cada cargo, así como las calidades exigibles para su buen desempeño y las condiciones de empleo que lo afecten. En igual forma, el SENA podrá establecer incentivos, valoración de méritos personales, primas y bonificaciones especiales.

El Acuerdo respectivo requerirá la aprobación del Gobierno de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 15. La remuneración básica de cada cargo estará determinada por el sueldo de ingreso de la categoría salarial a la cual pertenezca. Esta remuneración corresponde a cargos de carácter permanente y de tiempo completo.

ARTÍCULO 16. El Director General asignará a los empleados de tiempo parcial, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente, una remuneración que guarde proporción entre el sueldo fijado para la categoría a la cual pertenezca el cargo y tiempo de servicios que deba prestar el empleado.

ARTÍCULO 17. La remuneración para el personal que deba prestar servicios por horas será determinada por el Consejo en la forma prevista en el Artículo 14.

ARTÍCULO 18. La remuneración podrá asignarse toda en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Remuneración en especie es la alimentación, la habitación, o el vestuario que el SENA suministre al empleado a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

ARTÍCULO 19. Al hacer un nombramiento, en la providencia correspondiente se indicará la remuneración asignada al cargo, precisando si es en dinero o si es parte en dinero y parte en especie.

ARTÍCULO 20. Con el objeto de atraer o mantener personal altamente calificado el SENA podrá asignar una prima técnica a las personas que desempeñen los siguientes cargos:

17 Gerentes Regionales, 1 Sub-Director General Administrativo, 1 Sub-Director General de Operaciones, 1 Sub-Director General de Planeación y Control, 1 Secretario General, 12 Directores de División, 1 Jefe de la Oficina Jurídica, 1 Jefe de Asesores Nacionales, 14 Sub-Gerentes Regionales, 4 Jefes de Zona de Asesoría a las Empresas, 10 Jefes de Grupo de Asesoría a las Empresas, 4 Asesores de Planeación y 15 Directores de Centro.

El Consejo Directivo Nacional del SENA por solicitud del Director General, determinará para cada caso el valor de la prima, la cual se asignará cuando resulte indispensable otorgarla, tomando en cuenta la experiencia, títulos profesionales de quien ejerza o sea llamado a ejercer el cargo y competencia especial, de acuerdo con los criterios y procedimientos señalados en el artículo 7º del Decreto Ley 2285 de 1968 y el Decreto Reglamentario 131 de 1969. Para la asignación de esta prima no se requerirá el concepto del Consejo de Ministros ni Decreto de Gobierno.

El sueldo más la prima técnica no podrá exceder de lo que devengue el Director General por concepto de sueldo y gastos de representación, y en ningún caso de lo que corresponda a los Ministros del despacho por estos mismos conceptos.

ARTÍCULO 21. El Consejo Directivo Nacional del SENA podrá establecer por medio de Acuerdo, gastos de representación para el personal de la entidad que así lo requiera, en una cuantía que no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico. El sueldo más los gastos de representación no podrá exceder de lo que corresponda al Director General por estos mismos conceptos.

ARTÍCULO 22. El empleado podrá elegir entre conservar la Prima Técnica o los gastos de representación, si a ello hubiere lugar. En ningún caso podrá devengarse simultáneamente gastos de representación y prima técnica.

ARTÍCULO 23. Constituye salario el sueldo básico determinado para cada cargo y todo lo que reciba el empleado en dinero o en especie que implique retribución por sus servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas y bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio y viáticos en la parte destinada gastos de manutención y alojamiento, todo de acuerdo con las normas legales.

ARTÍCULO 24. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciban los empleados del SENA, como las primas y bonificaciones ocasionales y lo que reciban en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad las funciones, como los gastos de representación eventuales, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

ARTÍCULO 25. Salvo lo dispuesto en el Artículo 33, el SENA no podrá deducir, retener o compensar suma alguna de los sueldos de sus empleados sin mandamiento judicial o sin orden escrita del empleado para cada caso, a menos que se trate de cuotas sindicales, de prevención social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos del SENA. Tampoco podrá efectuar retenciones o deducciones sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del empleado, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal, o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

ARTÍCULO 26. El salario se pagará en cheque, durante las horas de servicio público bancario, en las oficinas o lugares de trabajo del SENA, salvo disposición en contrario, en relación discriminada.

ARTÍCULO 27. Los salarios se pagarán por quincenas vencidas el día de 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.

ARTÍCULO 28. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que sean causadas, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 29. Los empleados del SENA tienen derecho a conocer en detalle los valores devengados y los descuentos que se hagan de los mismos.

ARTÍCULO 30. Los reclamos que tengan para formular los empleados en cuanto a posibles errores aritméticos en los pagos, deberán presentarse en lo posible 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 de los términos que señala la ley.

ARTÍCULO 31. Cuando un empleado del SENA se encuentre transitoriamente ausente del lugar se efectúan los pagos de salario, el valor del mismo le será guardado por el SENA, o girado al lugar en donde se encuentre el empleado o depositado en un banco a elección de aquél, o

entregado directamente a quien presente autorización escrita debidamente autenticada para recibir tales valores.

ARTÍCULO 32. Teniendo en cuenta que el SENA ha clasificado sus Regionales en Categorías, se dispone lo siguiente:

1°. En caso de que el SENA descendiere de categoría a cualquiera de sus Regionales, no se afectarán por ese hecho los salarios que tengan establecidos para los empleados y trabajadores de la misma, en cuanto se refiere al personal vinculado en el momento de modificar la categoría de la regional.

2°. En caso de que el SENA ascendiere de categoría a cualquiera de sus Regionales, el personal que esté en ese momento al servicio de la Regional

entrará a devengar los sueldos que correspondan a la categoría a la cual ingresan.

ARTÍCULO 33. Descuentos permitidos. El SENA puede efectuar descuentos, retenciones o deducciones del salario de sus empleados y trabajadores para los siguientes fines:

a) Pago de estampillas, de acuerdo con la ley.

b) Cuotas de previsión social.

c) Retenciones ordenadas por la Administración de Hacienda Nacional, o por otra autoridad competente.

d) para cubrir obligaciones debidamente autorizadas por el SENA, con el Banco Popular o con cooperativas legalmente establecidas.

e) Cuotas de amortización por préstamos para vivienda y otros préstamos que haga el SENA.

f) Multas por sanciones.

g) Embargos judiciales.

h) Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

i) Descuentos por anticipos de viáticos y transportes no legalizados.

j) Descuentos para indemnizar por daños al SENA en sus equipos, maquinarias, materiales o por pérdidas de herramientas o elementos de trabajo.

k) Los demás no incluidos en este listado, que autorice el empleado por escrito, dentro de los límites señalados por la ley y por los Reglamentos del SENA.

En las libranzas u órdenes de descuento deberá indicarse la suma a descontarse, el concepto y cuantía de las cuotas mensuales o quincenales, nombre del codeudor o fiador, a fin de que se pueda controlar el cupo máximo para las retenciones y descuentos.

#### CAPITULO IV

##### VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE.

ARTÍCULO 34. Todo lo concerniente a viáticos y demás gastos de viaje para los empleados del SENA se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia y por las instrucciones del Gobierno.

ARTÍCULO 35. La fijación de los viáticos y gastos de transporte se hará en cada caso concreto por el funcionario que ordene la comisión, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente sobre comisiones en el exterior, ciñéndose a las disposiciones indicadas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 36. Las comisiones al exterior y los viáticos y gastos de transporte para su desempeño, serán fijados para cada caso concreto por el Consejo Directivo Nacional, con sujeción a las disposiciones legales vigentes e instrucciones del Gobierno, y requerirán además la previa aprobación de éste.

ARTÍCULO 37. Los miembros de los Consejos Nacional y Regionales del SENA, así como los comisionados especiales que no sean empleados de la institución, se asimilan a funcionarios de la más alta categoría para los efectos relacionados con este Capítulo.

#### CAPITULO V

##### INGRESO DE PERSONAL.

ARTÍCULO 38. Para ejercer un cargo en el SENA se requiere:

1. Comprobar en el proceso de selección que más adelante se reglamenta, que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la aptitud física para el mismo.
2. Hallarse a paz y salvo con el Tesorero Nacional.
3. Tener definida la situación militar,
4. Poseer certificado de autoridad competente sobre no interdicción del ejercicio de los derechos y funciones públicas.
5. No haber sido condenado a pena principal de presidio o prisión, salvo que la condena haya sido motivada tan sólo por un hecho culposo.
6. No haber sido retirado de ninguna entidad u organismo de la Administración Pública, por destitución o justa causa comprobada. La inhabilidad para estos casos será la que señalo la providencia de retiro, pero en ningún caso podrá ser mayor a un año.
7. Presentar documento válido de identidad.
8. Ser nombrado por el Director General del SENA o su delegado.
9. Tomar posesión del cargo y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes, los reglamentos y las funciones del cargo.

**ARTÍCULO 39.** No pueden ingresar a cargos en el "Sena"

1. Quienes se encuentren entre los dos primeros grados de consanguinidad o el primero de afinidad, con el personal que labora en la institución o que presta sus servicios de asesoría o consejo al SENA.
2. El cónyuge de cualquier empleado del SENA o de quien preste servicios de asesoría o consejo a la entidad.
3. Lo previsto en los puntos anteriores se entiende solamente para quienes laboran en una misma Regional o en la Dirección General.

**ARTÍCULO 40.** Nombramientos. Para la provisión de cargos en el SENA se establecen tres clases de nombramientos, a saber: Ordinario, en Período de Prueba y Provisional.

1. Son nombramientos ordinarios los que tiene como objeto la provisión de cargos de libre nombramiento y remoción.
2. Los nombramientos para empleos de carrera se producirán en período de prueba, de acuerdo con los reglamentos contenidos en el presente Estatuto. Una vez que la persona designada haya superado satisfactoriamente el período de prueba y que su nombre sea inscrito en la carrera, será ratificado en su cargo, previo el procedimiento indicado en el artículo 71.
3. Los nombramientos provisionales podrán ser declarados insubsistentes en cualquier momento sin ningún procedimiento previo.

**ARTÍCULO 41.** Posesión. La persona que sea nombrada para ejercer un cargo en el SENA dispondrá de diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que le sea notificado el nombramiento, para manifestar su aceptación, y diez (10) más para posesionarse.

El funcionario nominador podrá prorrogar estos términos hasta por otros diez (10) días cada uno, a solicitud justificada del interesado.

Vencido el plazo para aceptar sin que la persona nombrada haya comunicado su aceptación, o vencido el plazo para posesionarse sin que haya tomado posesión, el nombramiento será declarado insubsistentes.

La toma de posesión se llevará a cabo ante el Director General o su delegado.

**ARTÍCULO 42.** El empleado nombrado para ocupar un cargo en el SENA deberá presentar los siguientes documentos para poder tomar posesión del mismo;

- a) Cédula de ciudadanía, de extranjería, o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Certificado Judicial actualizado.
- c) Libreta militar o certificado de aplazamiento, si es varón.
- d) partida de registro civil de nacimiento o en su defecto, la prueba supletoria autorizada por la ley.
- e) Certificado de paz y salvo nacional, el cual es obligatorio salvo el caso de que tenga autorización expresa de la Administración de Impuestos Nacionales para no presentarlo.
- f) Estampillas de timbre nacional, en la cuantía que determine la ley.

g) Certificado de aptitud física, expedido por el método o laboratorios que determine el SENA.

h) Fianza o garantía de manejo y cumplimiento cuando hubiere lugar a ello.

i) Fotografías tamaño cédula.

ARTÍCULO 43. No será necesario tomar posesión del cargo en los siguientes casos:

a) Cuando el empleado sea trasladado con el mismo cargo, aun cuando sea con distinto sueldo.

b) Cuando por cambio de rama, categoría o grado dentro de un mismo cargo, se produzca modificación en el sueldo.

ARTÍCULO 44. Información y orientación a los empleados. Todo nuevo empleado, antes de asumir cualesquiera responsabilidades en el SENA, deberá recibir información adecuada, de acuerdo con su rango y con las funciones de su cargo. El programa de acogida deberá contener información sobre aspectos tales como los siguientes:

Horario de trabajo.

Lugar de trabajo.

Derechos y obligaciones del empleado.

Normas sobre seguridad y salud ocupacional.

Políticas y procedimientos de personal.

Naturaleza y organización del SENA, programas que cumple la entidad y su papel en el país.

Instrucciones específicas acerca de las funciones del cargo que va a desempeñar el empleado.

Estos programas serán organizados por el Jefe de Relaciones Industriales o quien haga sus veces, en coordinación con el respectivo superior o jefe inmediato del empleado.

Cuando sea necesario, se llevarán a cabo programas similares con los demás empleados de la institución, a fin de que se mantengan al día en lo que se refiere a los cambios que experimente la organización.

## CAPITULO VI

### ORDEN JERÁRQUICO.

ARTÍCULO 45. Todo personal del SENA en el cumplimiento de sus funciones y en el trámite de los asuntos de su competencia, deberá sujetarse estrictamente al orden jerárquico que esté determinado en la estructura orgánica de la entidad y de acuerdo con los siguientes principios:

a) Las disposiciones de aplicación a nivel nacional, serán expedidas por el Director General del SENA o su delegado.

b) Los Gerentes Regionales sólo podrán expedir disposiciones de carácter regional dentro de las normas, políticas y orientaciones que determine la Dirección General.

## CAPITULO VII

### DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 46. Son deberes de los empleados del SENA:

1. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes y los Reglamentos del SENA.

2. Desempeñar personalmente con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.

3. Obedecer y respetar a sus superiores jerárquicos, de acuerdo con la organización del SENA.

4. Dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.

5. Observar permanentemente, en sus relaciones con el público, toda consideración y cortesía debidas.

6. Realizar las tareas que les sean confiadas y responder del uso de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que, en ningún caso, queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponde a sus subordinados.

7. Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso.
8. Vigilar y salvaguardar los intereses del SENA.
9. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario del trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
10. Atender regularmente las actividades de capacitación y perfeccionamiento para las cuales han sido seleccionados y efectuar las prácticas y los trabajos que se les impongan.
11. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
12. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar al SENA y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento de la entidad.
13. Observar las medidas higiénicas prescritas por el SENA o por las autoridades sanitarias.
14. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
15. Presentar anualmente copia de su Declaración de Renta dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que esté obligado a declararla, para ser agregada a la hoja de vida.
16. Registrar en las oficinas correspondientes del SENA, su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
17. Tener presente en todo momento los principios que orientan las buenas relaciones humanas.
18. Cuando se trate de empleados de carrera, nombrados en período de prueba, es deber especial solicitar al SENA dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del período de prueba inicial su inscripción en la carrera y la ratificación en el cargo.

**ARTÍCULO 47.** Son derechos de los empleados del SENA:

1. Percibir puntualmente la remuneración que para el empleo se determine.
2. Reducir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones o para participar en los concursos que le permitan obtener promoción.
3. Participar de los programas de bienestar social que para sus empleados establezca el SENA.
4. Gozar de los estímulos de carácter moral y pecuniario que establezca el SENA.
5. Disfrutar de las vacaciones anuales remuneradas.
6. El reconocimiento y pago de las prestaciones sociales legales y extralegales.
7. Obtener los permisos y licencias, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias.
8. Recibir un trato correcto basado en el respeto humano y en los principios señalados en el Acuerdo sobre Relaciones Humanas.
9. Los demás que consagran este Estatuto, los Reglamentos del SENA, las leyes y la Constitución Nacional.

**ARTÍCULO 48.** Son prohibiciones para los empleados del SENA:

1. Realizar durante las horas de trabajo actividades ajenas al ejercicio de sus funciones.
2. Faltar o llegar tarde a su trabajo, abandonar o suspender sus labores, sin justa causa de impedimento o sin permiso del SENA.
3. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
4. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos del SENA cuando no estén facultados para hacerlo.
5. Aceptar sin permiso del gobierno, cargos, obsequios, invitaciones o cualquier otra clase de prebendas provenientes de entidades nacionales o extranjeras o de otros gobiernos.
6. Declarar huelgas o paros, apoyarlos o intervenir en ellos.

7. Dedicarse, tanto en el servicio como en la vida social a actividades que puedan afectar la confianza del público en el SENA.
  8. Observar habitualmente una conducta que pueda comprometer la dignidad del SENA.
  9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes, lo cual constituye causal de mala conducta.
  10. Solicitar u obtener préstamos o garantías de los organismos crediticios, sin autorización escrita y previa del Director General o Gerente respectivo o de los funcionarios en quienes se haya delegado esta función.
  11. Solicitar o recibir, directamente o por interpuesta persona, gratificaciones, dádivas o recompensas como retribución por actos inherentes a su cargo.
  12. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes o servicios para el SENA.
  13. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas, con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que se desempeña, salvo que se trate de entidades oficiales. De manera especial esta prohibición cobija a los funcionarios ordenadores y a los representantes del SENA en relación con las entidades bancarias en las cuales el SENA tenga cuentas corrientes, así como en relación con los contratistas y proveedores de bienes y servicios para la entidad. Es atendido que esta prohibición se aplica solamente mientras dichas relaciones estén vigentes.
  14. Intervenir directa o indirectamente en la suscripción de contratos con el SENA o con el Estado y en la obtención de concesiones o de cualquier beneficio que implique privilegios a su favor, salvo en los casos en que por mandato de la ley o de los reglamentos los deba suscribir.
  15. Prestar, a título particular, servicios de asesoría o de asistencia en trabajos relacionados con las funciones propias de su cargo.
  16. Percibir más de una asignación del Tesorero Público de acuerdo con lo establecido en el Artículo 64 de la Constitución Nacional y en el Artículo 9º del Decreto 2285 de 1968.
  17. Las persona que haya sido empleada del SENA no puede gestionar directa ni indirectamente, a título personal ni en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo. Durante el año siguiente a su retiro tampoco podrá adelantar gestiones directa o indirectamente ni a título personal ni en representación de terceros, ante la dependencia a la cual prestó sus servicios, sin perjuicio de las gestiones personales a las cuales tenga derecho por razón de su vinculación al SENA.
- Se entiende por dependencia, al Dirección, Gerencia, División, Sección, Grupo u Oficina específica a la cual estuvo vinculado.
18. Contraer habitualmente obligaciones de carácter económico superiores a sus posibilidades o que den lugar a embargos o reclamaciones justificadas.
- Para el efecto de esta prohibición se entiende Por habitual el acto continuado o repetido por más de tres veces en un período de seis (6) meses.
19. A los empleados liquidadores de nóminas o a los pagadores les está prohibido hacer descuentos o retenciones de sueldos o salarios con destino a homenajes u obsequios a los superiores.
  20. Sin perjuicio del derecho del sufragio, desarrollar actividades partidarias. Se entiende por tales:
    - a) Aceptar la designación o formar parte de Directorios o Comités de partidos políticos, aun cuando no se ejerzan las funciones correspondientes.
    - b) Intervenir en la organización de manifestaciones o reuniones públicas de los partidos.
    - c) Pronunciar discursos o conferencias de carácter partidario y comentar, por medio de periódicos, noticieros y otros medios de información, temas de la misma naturaleza.
    - d) Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para darles un tratamiento de favor o para ejercer discriminaciones en contra.
    - e) Coartar por cualquier clase de influencia o presión la libertad de opinión o de sufragio de los subalternos.
  - f) Hacer descuentos o retenciones de sueldos o salarios con destino a los fondos de los partidos políticos o para cualquier finalidad de carácter partidario, salvo que medie autorización libre y escrita del empleado.
21. Llevar a cabo en los lugares de trabajo colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda. Es entendido que esta prohibición no impide a los empleados del SENA explicar y defender las medidas y los criterios que informan la política de la entidad o del Gobierno.
  22. Coartar por cualquier clase de influencias o presión de libertad para trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o

retirarse.

23. Retirar del SENA los útiles de trabajo o cualquier objeto de propiedad de la entidad, sin autorización.
24. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que, con autorización legal, pueden llevar los Celadores.
25. Fumar en los sitios en donde el SENA prohíbe hacerlo.
26. Las demás que señalen el presente Estatuto, los Reglamentos expedidos por el SENA, o las leyes.

**ARTÍCULO 49.** Son obligaciones especiales del SENA:

1. Poner a disposición de los empleados, los instrumentos adecuados, elementos y materias primas necesarias para la eficiente realización de las labores.

2. 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.

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

4. Pagar la remuneración, en las condiciones, períodos y lugares establecidos.

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

6. Conceder al empleado las licencias y permisos necesarios para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación: en casos de calamidad doméstica debidamente comprobada; para recibir atención médica, todo de acuerdo con los reglamentos.

7. Dar al empleado que solicite, al producirse su retiro, 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 certificado 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 o dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para la carga del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

9. Cumplir los reglamentos y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Reconocer y pagar a los empleados las prestaciones sociales a que esté obligado.

**ARTÍCULO 50.** Son prohibiciones especiales para el SENA:

1. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.

2. Imponer a sus empleados obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles el ejercicio del derecho del sufragio.

3. Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

4. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.

5. Emplear en las certificaciones que se expidan signos que tienden a perjudicar a los interesados.

6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofendan su dignidad.

**CAPITULO VIII**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**ARTÍCULO 51.** Los empleados del SENA que incumplan los deberes o que violen las prohibiciones establecidas en el presente Estatuto serán objeto de las sanciones disciplinarias a que haya lugar, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su conducta pueda originar.

**ARTÍCULO 52.** Escala de faltas y sanciones.

A) Constituyen faltas graves por parte de los empleados del SENA cualquiera de las siguientes:

1. El retraso al trabajo sin permiso o excusa justificada.
2. Las ausencias al trabajo sin permiso o sin excusas justificadas.
3. Abandonar el puesto durante las horas de trabajo, sin permiso, sin excusa o sin causa justificada.
4. dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a sus funciones, tales como: leer periódicos y en general publicaciones distintas a las relacionadas con la índole de su labor.
5. Hacer tertulia durante las horas de trabajo.
6. Dedicarse durante las horas de trabajo a charlas telefónicas sobre asuntos distintos a la índole de su labor.
7. Ser negligente en el cumplimiento de las órdenes relacionadas con sus funciones.
8. Utilizar de manera inadecuada los equipos, muebles y elementos del SENA.
9. Utilizar un vocabulario inapropiado para con sus compañeros de trabajo o para con el público.
10. Presentarse al trabajo sin los equipos o herramientas establecidos.
11. Presentarse al trabajo sin los uniformes o ropa de trabajo suministrados por el SENA, o en un estado de presentación que riña con las normas de pulcritud.

B. Las faltas leves serán sancionadas así.

1. Por la primera vez que sea cometida cualquiera de las faltas anotadas, el superior inmediato amonestará verbalmente y en privado al empleado responsable.
2. Por la segunda vez que sea cometida cualquiera de estas faltas, la sanción consistirá en amonestación por escrito con anotación en la hoja de servicios del empleado si se tratare de un retraso o falta al trabajo o de abandono del puesto durante las horas laborables, además de la amonestación se descontará la parte proporcional del sueldo correspondiente.
3. Por la tercera vez, se impondrá una multa que no podrá exceder de la quinta parte del sueldo mensual del empleado.
4. Por la cuarta vez, suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración.
5. Para los efectos previstos en este literal se tomarán en cuenta únicamente las faltas cometidas durante el semestre inmediatamente anterior.

C. Constituyen faltas graves por parte del empleado:

1. La reincidencia en cualquiera de las faltas anotadas anteriormente, después de agotada la escala que se indica en el literal B.
2. El haber presentado certificados falsos para su admisión en el SENA.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el empleado, durante sus labores, contra el SENA, su personal Directivo o los compañeros de trabajo.
4. todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el empleado, fuera del servicio en contra del SENA o de su personal Directivo, Jefes, vigilantes o celadores.
5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos de trabajo o enseñanza y demás bienes relacionados con la labor del SENA y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas del SENA o el uso indebido de los mismos.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en el lugar de trabajo.
7. El que el empleado revele los secretos técnicos o dé a conocer asuntos de carácter reservado.
8. la detención preventiva del empleado por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que excede de ocho (8) días, o aún por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar el retiro del SENA.
9. El incumplimiento o la infracción grave, sin causa justificada y aceptada por el SENA, de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones

establecidas en el presente Estatuto o en la ley.

10. Presentarse al SENA en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.

D. Las faltas graves se sancionarán con la destitución, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 53. El SENA podrá descontar del valor de los salarios el correspondiente a las multas y prescindir del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 54. Salvo lo dispuesto sobre amonestaciones verbales toda sanción se notificará por escrito al empleado, declarando la falta que da lugar a ella. En la misma comunicación se fijará el plazo dentro del cual el inculpado podrá presentar sus descargos, plazo que no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles, ni superior a cinco (5) días hábiles. Estas comunicaciones las pasará el jefe respectivo, cuando se trate de la amonestación escrita por la segunda vez que se cometa la falta, y el Jefe de Personal o quien haga sus veces, por las restantes, quienes resolverán de plano sobre los descargos que presente el empleado.

ARTÍCULO 55. Para la aplicación de las sanciones de suspensión por más de diez (10) días y de destitución para empleados de carrera, en que sea necesaria investigación previa, el Director General o su delegado puede remover de sus funciones al empleado suspendiéndolo provisionalmente de su cargo, sin derecho a sueldo, mediante una resolución expedida de plano, que tendrá vigencia inmediata y cuyos efectos se prolongarán mientras se surten los procedimientos disciplinarios. Esta suspensión provisional no podrá tener una duración mayor de sesenta (60) días.

ARTÍCULO 56. Para aplicar las sanciones señaladas en el artículo anterior a empleados de carrera, se requerirá concepto previo de la Comisión de Personal de acuerdo con el siguiente procedimiento especial:

1. Conocida la falta que da lugar a la sanción, el Jefe de Personal comunicará al empleado la sanción que se le aplicará.

2. en la misma comunicación se fijará día y hora para llevar a cabo la audiencia especial con la Comisión de Personal. En esta audiencia la comisión oirá los descargos del inculpado y fijará su concepto sobre el caso.

3. Surtido el trámite anterior, el caso pasará al Director General del SENA o su delegado para que decida.

ARTÍCULO 57. La falta podrá probarse por los medios probatorios ordinarios. En igual forma, el empleado podrá mostrar su defensa.

El empleado sancionado tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación.

ARTÍCULO 58. Cuando sea necesario, el Director General o su delegado modificará la integración de las Comisiones de Personal a efecto de que en ningún caso sus miembros juzguen a empleados de superior jerarquía.

## CAPITULO IX

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

ARTÍCULO 59. (Subrogado por el artículo 4º del acuerdo número 106 de 1970).

El artículo 59 del Acuerdo número 130 de 1969, quedará así:

El personal que presta sus servicios en el SENA se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas: Servicio activo, permisos, licencias, servicio militar, comisiones y en cargos.

ARTÍCULO 60. Permisos. El SENA concederá a sus empleados los siguientes permisos remunerados:

a). Para ejercer el derecho del sufragio.

b). Para recibir atención médica.

c). Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, tales como jurado de conciencia y jurado de votación.

d). Por calamidad doméstica debidamente comprobada, hasta por tres (3) días.

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

e). Para que puedan desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, a los cinco (5) miembros principales o a sus suplentes, cuando éstos actúen, de cada una de las Juntas Directivas del Sindicato de sus empleados, bien de la Central o de las filiales o Subdirectivas sindicales, sin pasar de una comisión al mes.

Los permisos deberán ser solicitados previamente, por escrito, excepto en caso fortuito o de fuerza mayor. Sin embargo, de todas formas, la concesión se legalizará por medio de comunicación escrita.

Los permisos serán concedidos por los funcionarios autorizados de acuerdo con la reglamentación que haga el Director General.

ARTÍCULO 61. Licencias. 1. Los empleados del SENA tienen derecho a licencias renunciables, sin remuneración, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o descontinuos. Por justa causa, a juicio del SENA, este tiempo puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

2. Durante la licencia voluntaria los empleados del SENA no podrán desempeñar otros cargos en entidades u organismos de la Administración Pública. Esta licencia no se computará para ningún efecto como tiempo de servicios.

3. De acuerdo con el régimen legal de prestaciones sociales, los empleados del SENA tienen derecho a licencias remuneradas, por enfermedad o por maternidad, pagaderas por la entidad de previsión y seguridad social a la cual estén afiliados.

ARTÍCULO 62. Servicio militar. Cuando un empleado del SENA sea llamado a prestar servicio militar, deberá comunicar el hecho al SENA, con el fin de que le sea concedida la licencia correspondiente y por todo el tiempo de la conscripción o de la convocatoria. El empleado del SENA que sea llamado a prestar servicio militar, quedará exento de todas las obligaciones anexas a su cargo y no tendrá derecho a recibir remuneración. Terminado el servicio militar será reintegrado a su cargo. Para efectos de cesantía y pensión de retiro no se considera interrumpido el trabajo de los empleados que sean llamados a prestar servicio militar obligatorio.

Quedará en suspenso todo procedimiento disciplinario que se adelante contra un empleado llamado a filas hasta su reincorporación al SENA.

De la misma manera, el servicio militar obligatorio interrumpe y borra los términos corridos para interponer recursos administrativos ante el SENA, los cuales se reiniciarán solamente un mes después de la fecha en que el empleado haya sido dado de baja.

El empleado del SENA llamado a prestar servicio militar tendrá treinta (30) días para reincorporarse en sus funciones, contados a partir del día de la baja. Vencido este término, y si no se presentare a reasumir sus funciones o si manifestare su voluntad de no reasumirlas se considerará retirado del SENA.

ARTÍCULO 63. Comisiones. 1. El SENA podrá otorgar comisión a sus empleados, para los siguientes fines:

- a). Para desempeñar funciones de su cargo en lugar distinto al de su habitual de trabajo.
- b). Para cumplir misiones especiales.
- c). Para seguir estudios de capacitación.
- d). Para asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos, etc.
- e). Para realizar visitas de observación que interesen al SENA y que se relacionen con el ramo a que prestar sus servicios.
- f). Para desempeñar las funciones de un cargo de libre nombramiento y remoción, cuando la comisión recaiga en un empleado de carrera.

En este caso, cuando se trate de ausencia temporal del titular, la comisión podrá conferirse hasta por el término de aquella y cuando se trate de vacante definitiva, hasta por un período máximo de cuatro (4) meses. Producida la reincorporación del titular o vencido el plazo aquí previsto, el comisionado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones.

2. Las comisiones dentro de una misma Regional serán autorizadas por el respectivo Gerente. En los demás casos, sólo podrán ser utilizadas por el director General o por el funcionario de la Dirección General en quien él delegue esta función.

3. Ningún empleado podrá permanecer en comisión, cumpliendo las funciones de su cargo en lugar distinto al de su habitual de trabajo en una misma localidad, por más de ciento veinte (120) días continuos. Cuando sea indispensable ampliar este término, se requerirá autorización previa y especial del Director General.

4. Las comisiones serán otorgadas por medio de resolución del Director General o su delegado, en la cual se hará constar el objeto, el nombre, cargo y sueldo básico del comisionado, el lugar de cumplimiento, la duración, los viáticos y demás valores a que tenga derecho por razón de la comisión y los medios de transporte a que haya lugar.

5. Todos los empleados del SENA que cumplan comisión que implique reconocimiento y pago de viáticos, deberán legalizar, una vez cumplida la comisión el valor que, por concepto de viáticos, bonificación, gastos de transporte o cualquier otro valor, se le hubiere anticipado por razón de la comisión.

Se entiende por legalización la presentación por parte del empleado y la aceptación por parte del SENA, del informe, comprobantes y certificados que demuestren el cumplimiento de la comisión. La legalización por parte del empleado deberá hacerse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de finalización de la comisión, y de no hacerse así, el SENA podrá efectuar la deducción correspondiente de los salarios a

pagar al empleado.

6. Cuando el cumplimiento de la comisión no implique el gasto de la totalidad de valores anticipados, el empleado comisionado deberá reintegrar a la Tesorería respectiva la diferencia entre lo anticipado y lo legalizado, simultáneamente con la legalización.

7. El cumplimiento de toda comisión deberá acreditarse mediante una certificación expedida por los funcionarios que determine el director General, en la cual debe constar el día y hora de llegada y de regreso del comisionado.

8. Cuando la comisión se cumpla en lugares en donde el SENA no tiene oficinas, la certificación será expedida por el funcionario que otorgue la comisión.

9. todo empleado comisionado deberá presentar al inmediato superior, un informe sobre el desarrollo y cumplimiento de la comisión.

10. Se exceptúa del cumplimiento de las disposiciones establecidas en los numerales 5, 7, 8 y 9 a los miembros de los Consejos nacional y Regionales, al Director General, Subdirectores Generales, Secretario General, Directores de División y Gerentes Regionales.

11. Las comisiones al exterior del país serán otorgadas exclusivamente por el Director General, de acuerdo con las disposiciones que rijan sobre la materia.

ARTÍCULO 64. Encargos. 1. El SENA podrá encargar a sus empleados para que asuman parcial o totalmente las funciones de cargos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

2. Cuando se trate de ausencia temporal del titular, el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella, y en caso de vacante definitiva, hasta por un plazo máximo de tres (3) meses. Vencido este término el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el cargo deberá proveerse de acuerdo con los procedimientos establecidos.

3. durante el encargo de empleos superiores, el encargado tendrá derecho a percibir la diferencia de sueldo, siempre y cuando que el titular no esté recibiendo la remuneración correspondiente.

Esta diferencia le será pagada al encargado por una sola vez, al término del encargo.

## CAPITULO X

### CARRERA ADMINISTRATIVA.

ARTÍCULO 65. La Carrera Administrativa tiene por objeto principal garantizar la eficiencia de la organización y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio del SENA. Igualmente, tiene por objeto la Carrera Administrativa asegurar la estabilidad de los empleados en sus cargos mientras estén cumpliendo a cabalidad con sus deberes y brindarles la posibilidad de promoción o ascenso de acuerdo con sus méritos y capacidades.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia, la promoción o el ascenso se fundarán en los méritos personales del individuo, en su competencia, rendimiento, y cualidades morales, sin tener en cuenta para ello la filiación política, el credo religioso, la condición social o la raza.

ARTÍCULO 66. La selección del personal para ocupar cargos de carrera en el SENA o para la promoción o ascenso dentro de ella, se efectuará mediante el sistema de concurso. Para el efecto, los aspirantes acreditarán sus méritos, conocimientos, títulos y experiencia, mediante certificados, exámenes y entrevistas conforme al procedimiento que se determine en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

ARTÍCULO 67. Para una adecuada selección se establece como política básica que ella se realizará pensando más en la futura promoción de las personas seleccionadas que en la solución inmediata de necesidades de personal, es decir, haciendo un énfasis especial en las cualidades y aptitudes de los aspirantes.

ARTÍCULO 68. Concursos internos. 1. Para proveer cargos de carrera en el SENA se abrirá primeramente concurso interno, es decir, para personal vinculado y que haya sido ratificado en su cargo. Producida una vacante y hecha la solicitud de provisión del cargo, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, citará a concurso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la solicitud, indicando en la citación el lugar y dependencia donde existe la vacante, la clase de empleo en cuanto a rama y categoría, el sueldo básico, los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y las fechas en que se llevarán cabo los exámenes y las entrevistas de selección. Estas informaciones se harán conocer del personal a través de medios de comunicación adecuados.

La citación se hará con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas hábiles de trabajo en el SENA, en relación con el momento de los exámenes.

2. Tendrán derecho a participar en concursos internos las siguientes personas:

a). Quienes acrediten el lleno de todos los requisitos.

b). Quienes hayan tomado y aprobado cursos completos del Plan de Capacitación que los habilite para desempeñar el cargo que se trata de proveer.

ARTÍCULO 69. Concursos externos. Cuando por cualquier circunstancia no se pueda proveer un cargo vacante mediante movimiento de personal vinculado al SENA, se abrirá concurso externo, es decir, para personal no vinculado.

Para este tipo de concursos se llevará a cabo una promoción bien planeada que utilice los medios de comunicación más adecuados.

ARTÍCULO 70. Periodo de prueba. El empleado que ingrese a ocupar un cargo de carrera estará sometido a un período de prueba de cuatro (4) meses, el cual podrá ser ampliado a juicio del Director General o su delegado, hasta por dos (2) meses más. Durante el período de prueba se calificará mensualmente al empleado en el desempeño de sus funciones y en sus cualidades personales.

ARTÍCULO 71. 1. Dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del período de prueba, el empleado deberá solicitar al SENA, por conducto de la Oficina de Personal, su inscripción en la carrera y la ratificación en el cargo.

2. Por este mismo conducto y dentro del término común previsto en el inciso anterior, el SENA, solicitará al Jefe de la dependencia en donde el empleado presta sus servicios, un concepto sobre comportamiento, eficiencia y cualidades del empleado.

3. si la persona nombrada en período de prueba no solicite su inscripción en la carrera y la ratificación en el cargo, dentro del plazo previsto en este artículo, podrá el SENA retirarla del servicio sin necesidad de procedimiento previo.

4. Si el informe fuere satisfactorio y no hubiere objeción alguna, el SENA dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del término previsto en el inciso 1 de este artículo enviará el expediente al Departamento administrativo del Servicio civil para que defina su inscripción en el Escalafón de la Carrera Administrativa.

5. si el informe no fuere satisfactorio se someterá el caso a la consideración del director General o su delegado, quien previo concepto de la Comisión de Personal respectiva, resolverá si le prorroga el período de prueba o prescinde de sus servicios.

Para la audiencia que se haga con la Comisión de Personal, se citará por escrito al aspirante afectado, con el fin de darle oportunidad de ser oído. Si el empleado citado no se presentare en el lugar y horas señalados, se continuará el procedimiento sin su audiencia.

ARTÍCULO 72. Los empleados inscritos en la carrera tendrán, además de los derechos consagrados para el personal de la entidad, el de permanecer en el SENA siempre que cumplan con lealtad, eficiencia y honestidad los deberes generales para con la entidad y los especiales de su cargo y el derecho de ascenso por mérito, de acuerdo con los reglamentos de la carrera.

ARTÍCULO 73. El empleado inscrito en la carrera, que cese definitivamente en sus funciones por cualquiera de las causas establecidas, perderá su condición de empleado de carrera, con la excepción que se establece en el caso de cesación por motivo de supresión del empleo.

ARTÍCULO 74. (Subrogado por el artículo 5º del Acuerdo número 106 de 1970).

El artículo 74 del Acuerdo número 130 del 16 de diciembre de 1969, quedará así:

Los empleados inscritos en la carrera que ocupen cargos que sean o que lleguen a ser declarados de libre nombramiento y remoción, no perderán por este hecho su condición de empleados de carrera.

ARTÍCULO 75. 1. Las pruebas de selección de personal que aspire a ocupar cargos de carrera, serán elaboradas por la dependencia del SENA, que para el efecto determine el Director General en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil. La aplicación y calificación de las mismas estarán a cargo de Jurados que nombrará para cada caso la comisión de Personal correspondiente.

2. Los requisitos mínimos de educación y experiencia exigibles para poder ingresar a un cargo, serán determinados por el Consejo Directivo Nacional del SENA, e incluidos en un Manual de Funciones y Requerimientos.

ARTÍCULO 76. Las pruebas que acrediten el lleno de los requisitos de que trata el artículo anterior deberán ser allegadas ante el Jefe de Relaciones Industriales de Personal, o quien haga sus veces, antes de la fecha indicada para los exámenes.

No se podrán hacer nombramientos o ascensos sin la presentación de los documentos y certificados que acrediten el lleno de esos requisitos.

ARTÍCULO 77. Los resultados de los concursos son confidenciales por tanto el SENA, sólo estará obligado a suministrar las informaciones sobre resultados de concurso al participante que las solicite en lo relacionado con él mismo.

ARTÍCULO 78. Los procedimientos para concursos serán determinados por el Director General del SENA, por medio de resolución reglamentaria.

ARTÍCULO 79. Mientras el Consejo Directivo Nacional del SENA expide el nuevo Manual de Funciones y Reglamentos para los cargos de la entidad, continuará aplicándose el que regía con anterioridad a la fecha del presente Estatuto.

ARTÍCULO 80. (Subrogado por el artículo 6º del Acuerdo número 106 de 1970).

El artículo 80 del Acuerdo número 130 de 1969, quedará así:

Se exceptúan del régimen de concurso los nombramientos provisionales previstos en el artículo 40.

## CAPITULO XI

### ELEGIBILIDAD.

ARTÍCULO 81. El SENA podrá establecer listas de elegibles para ocupar cargos de carrera en los siguientes casos:

- a). Cuando un aprendiz ha terminado satisfactoriamente el proceso de aprendizaje habiendo estado vinculado al SENA por contrato de aprendizaje.
- b). Cuando ha sido suprimido un cargo ocupado por un empleado inscrito en la carrera.
- c). cuando una persona participa en un concurso para proveer un cargo y supera un puntaje mínimo establecido para el concurso, pero no es nombrado o ascendido por no existir vacantes suficientes.

ARTÍCULO 82. Cuando se presenten vacantes en cargos de carrera, éstas podrán ser provistas sin necesidad de concurso con personal elegible de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, y según el siguiente orden de prioridades:

- a). Personal elegible por supresión del cargo que ocupaba.
- b). Personal elegible, pro concurso interno.
- c). Personal elegible por haber terminado satisfactoriamente el aprendizaje, habiendo estado vinculado al SENA por contrato de aprendizaje.
- d). Personal elegible por concurso externo.

ARTÍCULO 83. La elegibilidad será declarada por medio de resolución motivada que expedirá el Director General o su delegado previa recomendación de la Comisión de Personal respectiva. En la resolución se determinará la vigencia de la elegibilidad, la cual no podrá ser superior a dos (2) años.

## CAPITULO XII

### CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 84. El SENA mantendrá en ejecución un programa mediante el cual sus empleados reciban formación especial en procura de los siguientes objetivos:

1. Ampliar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes del personal en servicio para el mejor desempeño de las funciones que le sean asignadas.
2. Preparar personal para ocupar cargos que representen promoción dentro de la entidad.
3. Especializar y perfeccionar personal en ramas u ocupaciones específicas.
4. Formar administradores de nivel medio y funcionarios asesores.
5. Desarrollar administradores de alto nivel.

ARTÍCULO 85. Con el fin de lograr los objetivos del plan de capacitación, el SENA incluirá dentro de sus presupuestos los recursos necesarios para financiarlo.

ARTÍCULO 86. Para la realización del programa de capacitación el SENA podrá celebrar convenios con otros organismos públicos o privados legalmente establecidos y utilizar los siguientes medios:

- a). Los programas y cursos que dicta el mismo SENA,
- b). personal de la institución.
- c). Personal especializado, no vinculado a la entidad, cursos, seminarios, reuniones y conferencias organizados por otras instituciones públicas o privadas.

d). Becas de organismos nacionales e internacionales, y de otros países.

e). Servicios de biblioteca y centros de documentación.

ARTÍCULO 87. El Plan General de Capacitación será el que apruebe el Consejo Directivo nacional del SENA.

ARTÍCULO 88. El desarrollo de administraciones de alto nivel tendrá un programa especial que deberá incluir.

1. Un análisis de la estructura de la organización y sus objetivos.

2. Un análisis de los requerimientos administrativos y técnicos de la organización.

3. Un inventario del talento administrativo.

4. Una determinación de las necesidades individuales.

5. Una apreciación del progreso individual.

6. Medios para evaluar el programa.

ARTÍCULO 89. El programa de desarrollo de administradores de alto nivel comprenderá actividades dentro del trabajo y fuera de él, tales como las siguientes:

A). Dentro del trabajo.

1. Adiestramiento. Mediante la supervisión y orientación del superior inmediato.

2. Rotación de puesto. Que permita a los individuos una mayor variedad en sus experiencias de trabajo.

3. Asignaciones bajo estudio. En puesto de asistencia, secretaría, etc. que permitan al individuo prepararse para llegar a un puesto superior.

4. Promociones laterales. Del individuo a otras dependencias, donde el funcionario tenga la oportunidad de observar métodos y técnicas de administración distintos.

B). Fuera del trabajo:

1. Cursos de perfeccionamiento. Dentro del mismo SENA, dictados por su propio personal Directivo, o por especialistas contratados para este fin.

2. Seminarios.

3. Asignación a comités.

4. Cursos. En otras organizaciones educacionales y profesionales.

5. Bibliotecas y Centros de Documentación.

ARTÍCULO 90. El empleado que sea seleccionado para tomar un curso del plan de capacitación adquiere la obligación de atenderlo con regularidad, realizar las prácticas, rendir las pruebas, y en general, observar los respectivos reglamentos.

ARTÍCULO 91. El plan de capacitación podrá extenderse a personal aún no vinculado que el SENA necesite formar para atender a sus necesidades.

ARTÍCULO 92. El director General o su delegado reglamentará los cursos que deben tomar los empleados o los aspirantes a cargos en el SENA, y establecerá el sistema de clasificación y selección de participantes.

## CAPITULO XIII

### RETIROS.

ARTÍCULO 93. El empleado del SENA cesará de manera definitiva en sus funciones en cualquiera de los siguientes casos:

1. Por declaración de insubsistencia del nombramiento.

2. Por renuncia regularmente aceptada.

3. Por supresión del empleo.
4. Por retiro con derecho a jubilación.
5. Por invalidez absoluta
6. Por edad.
7. Por destitución
8. Por abandono del cargo.

ARTÍCULO 94. Declaración de insubsistencia y destitución. 1. el nombramiento hecho a un empleado de libre nombramiento y remoción puede ser declarado insubsistente por el Director General o por su delegado, en cualquier momento sin motivar la providencia. Sin embargo, deberá dejarse constancia del hecho y de las causas que lo motivaron, en la hoja de servicios del empleado.

2. El nombramiento hecho para ocupar un cargo, de cualquier clase que él sea, puede ser revocado por el Director General o por su delegado cuando la persona nombrada no comunique su aceptación o no tome posesión dentro de los términos previstos en el artículo 41 de este Estatuto.

3. Todo nombramiento en período de prueba puede ser declarado insubsistente en cualquier momento por el Director o su delegado. Para ello bastará solamente el concepto de la Comisión de Personal. Sin embargo, en la hoja de servicios del empleado deberá dejarse constancia del hecho y de las causas que ocasionaron la decisión.

4. El nombramiento hecho en período de prueba puede ser declarado insubsistente por el Director General o por su delegado cuando el empleado no solicite su inscripción en la carrera y su ratificación en el cargo dentro de los términos previstos en el artículo 71 del presente Estatuto.

5. El nombramiento hecho en período de prueba puede ser declarado insubsistente por el Director General o por su delegado cuando la persona nombrada no supere satisfactoriamente dicho período de prueba, de acuerdo con el procedimiento indicado en el artículo 71.

6. el nombramiento para un empleo de carrera, después de que el empleado haya sido inscrito en el Escalafón de la carrera y ratificado en el cargo, sólo podrá ser revocado por los motivos y mediante los procedimientos establecidos en el Capítulo VIII (Régimen Disciplinario) del presente Estatuto. En este caso se denominará destitución.

7. Los nombramientos provisionales podrán ser declarados insubsistentes por el director General o por su delegado, en cualquier momento sin procedimiento previo.

ARTÍCULO 95. Renuncia. Toda persona que ocupe un cargo en el SENA, puede renunciarlo de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 96. Supresión del empleo. El retiro de un empleado del SENA, por supresión del cargo, se hará efectivo a partir del momento en que se notifique personalmente al empleado tal determinación. Cuando se trate de un empleado inscrito en la carrera y ratificado en el cargo de conformidad con lo previsto en el presente Estatuto, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto-ley número 2400 de 1968, si fuere el caso.

ARTÍCULO 97. Retiro, con derecho a jubilación. El empleado del SENA que reúna los requisitos que señala la ley para tener derecho a disfrutar de pensión de jubilación, cesará definitivamente en sus funciones y será retirado del servicio de acuerdo con lo previsto en el artículo 86 del Decreto 1848 de 1969.

No podrán reingresar al SENA empleados retirados con pensión de jubilación por cualquier organismo de la Administración Pública, excepto para ocupar el cargo de Director General o de Secretario Privado del despacho del mismo.

ARTÍCULO 98. Retiro por invalidez. El retiro por invalidez absoluta se aplicará de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 99. Retiro por edad. El retiro por edad se hará efectivo dentro de los términos previstos en el artículo 86 del Decreto 1848 de 1969.

ARTÍCULO 100. Abandono del cargo. Se produce el retiro por abandono del cargo cuando el empleado deja de concurrir al trabajo por más de tres (3) días continuos sin permiso o sin causa justificada.

#### CAPITULO XIV

##### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 101. Jornada ordinaria. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en el SENA es de cuarenta y dos y media (42 1/2) horas a la semana. El Director General podrá distribuir esta jornada en seis (6) días o en cinco (5) días a la semana de acuerdo con las conveniencias del servicio y teniendo en cuenta las diferentes modalidades regionales del país.

ARTÍCULO 102. Excepciones. 1. en las labores agrícolas, ganaderas, forestales, y náutico-pesqueras, la jornada máxima ordinaria es de cincuenta y cuatro (854) horas a la semana. No quedan comprendidas en esta excepción las funciones propias de los Instructores en este sector.

2. En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia la jornada máxima ordinaria es de doce (12) horas diarias. Para los efectos de esta norma se entiende por actividades discontinuas o intermitentes aquellas en las cuales no se exige un trabajo efectivo y permanente, de modo que el empleado, aunque debe estar presente en el lugar de trabajo, disfruta de descanso o intervalos durante la jornada.

3. La jornada máxima de los menores de diez y seis (16) años es de seis (6) horas diarias.

4. Los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima de trabajo.

Estos empleados deberán trabajar el tiempo necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 103. El Director General podrá disminuir la jornada de trabajo en aquellas labores que sean especialmente insalubres o peligrosas de acuerdo con dictámenes al respecto.

ARTÍCULO 104. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte razonablemente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los empleados. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTÍCULO 105. No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, el Director General podrá establecer la jornada continua en todas las dependencias del SENA o en parte de ellas, cuando, así lo aconsejen las circunstancias.

ARTÍCULO 106. El límite máximo de horas de trabajo previsto anteriormente puede ser elevado por orden del Director General o de su delegado, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del SENA o de alguna de sus dependencias sufra perturbación grave.

ARTÍCULO 107. El horario de trabajo en el SENA tanto en la Dirección General como en las Regionales será determinado por el Director General, sin exceder en ningún caso la jornada máxima ordinaria establecida en el presente Estatuto.

En la fijación de horario de trabajo deberán consultarse las necesidades del servicio y las diferentes modalidades regionales del país. Por consiguiente, podrán coexistir horarios diferentes entre unas y otras dependencias del SENA.

El Director General podrá delegar la facultad de modificar los horarios de trabajo.

## CAPITULO XV

### HORAS EXTRAS Y RECARGO NOCTURNO.

ARTÍCULO 108. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada máxima ordinaria fijada en el presente estatuto.

ARTÍCULO 109. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez y ocho horas (6:00 p.m.).

ARTÍCULO 110. Las tasas y liquidaciones de recargos por concepto de trabajo de horas extras y por trabajo nocturno se ceñirán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo. El reconocimiento se hará mediante resolución motivada expedida por el funcionario ordenador.

ARTÍCULO 111. En términos generales queda prohibido el pago de horas extras a los empleados del SENA. En consecuencia, los Jefes o funcionarios superiores de la entidad no podrán hacer reconocimiento por tal concepto y las sumas que sean pagadas en contravención a lo aquí dispuesto serán elevadas a alcance.

No obstante, lo dispuesto en el inciso anterior, podrá ordenarse el pago del trabajo suplementario o de horas extras cuando haya sido autorizado por escrito y previamente para cada caso, por el superior jerárquico respectivo, al siguiente personal:

1. Las personas que tengan el carácter de trabajadores oficiales conforme a lo dispuesto en el artículo 9º del presente Estatuto.
2. Los empleados subalternos de la División Financiera o de los departamentos y secciones de finanzas y de contabilidad que tengan la obligación de participar en los trabajos ordenados para la preparación y elaboración del presupuesto del SENA, o de los informes financieros que requiera la entidad.
3. Los instructores de tiempo completo que tengan la obligación de dictar clases y realizar sesiones de trabajo sobre pasando la jornada máxima ordinaria fijada en el presente Estatuto, con el fin de evitar la interrupción o la supresión de un curso que se encuentre programado o en ejecución.

4. Los celadores que por necesidad del servicio requieran permanecer más tiempo del establecido en los turnos de trabajo.

ARTÍCULO 112. Cuando sea necesario el trabajo suplementario o de horas extras, el respectivo superior jerárquico concederá un descanso compensatorio.

Igual regla podrá aplicarse para compensar el trabajo suplementario de las personas a que se refiere el artículo anterior, caso en el cual no habrá lugar al pago de horas extras.

ARTÍCULO 113. El trabajo nocturno cuando sea autorizado previamente por escrito, para cada caso, por el superior jerárquico respectivo, remunerará sin sujeción a las limitaciones y prohibiciones establecidas para el trabajo de horas extras. Sin embargo, cuando no exista la autorización aquí indicada, no se reconocerá recargo de salario por trabajo nocturno.

ARTÍCULO 114. 1. El SENA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante el nombramiento de nuevos contingentes de personas a quienes podrá asignar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo autorizado por la ley.

2. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en el SENA por el trabajo diurno a los empleados que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 115. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, el SENA establecerá 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.

## CAPITULO XVI

### ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS.

ARTÍCULO 116. Las actividades sociales, culturales y deportivas forman parte de las políticas de administración de personal del SENA., y por tanto en la dirección General como en las Unidades Regionales, se elaborarán programas generales teniendo en cuenta especialmente los siguientes aspectos:

a). Deportes

Todos aquellos que de acuerdo con las costumbres, preferencias y aptitudes físicas del personal puedan practicarse en el SENA.

b). Actividades culturales.

Danzas, grupos de teatro, coros, pintura, trabajos manuales, etc.

c). Actividades sociales.

Planes de vacaciones, clubes sociales, etc.

ARTÍCULO 117. Tanto la Dirección General como todas y cada una de las Unidades Regionales incluirán en sus respectivos presupuestos las partidas apropiadas que permitan adelantar un racional fomento de las actividades sociales, culturales y deportivas en el SENA.

ARTÍCULO 118. 1. En la dirección General y en cada una de las Regionales, funcionarán sendos comités de cultura y Deporte, los cuales estarán integrados por los empleados que determine el Director General o el respectivo Gerente Regional, y tendrán un carácter asesor.

2. El Comité de Cultura y Deporte de la dirección General elaborará los planes y programas generales de las actividades sociales, culturales y deportivas para todo el personal del SENA, y cumplirá funciones de coordinación, para el cabal cumplimiento de dichos planes y programas generales de las actividades sociales, culturales y deportivas para todo el personal del SENA, y cumplirá funciones de coordinación, para el cabal cumplimiento de dichos planes y programas.

3. Los Comités Regionales elaborarán la programación a nivel nacional, para ser sometida a través de la respectiva Gerencia a la consideración de la Dirección General. Igualmente actuarán como organismos coordinadores para la cabal ejecución de los programas sociales, culturales y deportivos en la Regional.

ARTÍCULO 119. Anualmente, en la época que determine el Director General, se llevará a cabo un programa especial de carácter cultural que comprenderá exposiciones artísticas, conferencias, concursos, presentaciones de los grupos de teatro, danzas, coros, etc. En esta misma época o en otra diferente, según lo determine el Director General, se celebrará una olimpiada nacional con equipos y atletas del SENA. Estos eventos serán reglamentados por el Director General para lo cual estará asesorado por el Comité de cultura y Deporte.

ARTÍCULO 120. El director General podrá vincular el SENA a instituciones deportivas, sociales y culturales como también a colonias de vacaciones, ya sean privada o gubernamentales. Igualmente, podrá autorizar la participación de representaciones de la entidad en eventos deportivos y culturales

ARTÍCULO 121. Con el objeto de facilitar a los empleados de la entidad y a las familias de éstos, un adecuado descanso la Dirección General del SENA llevará a cabo estudios tendientes a establecer Centros de vacaciones, clubes sociales, deportivos y recreativos y trazará planes de vacaciones. Para estos fines podrán ser utilizadas, cuando las circunstancias lo permitan, las instalaciones del SENA, especialmente en sus Centros Agropecuarios.

#### CAPITULO XVII

##### TRASLADOS.

ARTÍCULO 122. El SENA puede trasladar a cualquiera de sus empleados a otro puesto de nivel de organización y remuneración similares, sin necesidad de abrir concurso. Todo traslado se registrará en la hoja de servicios del empleado.

ARTÍCULO 123. Cuando el traslado implique cambio de residencia del empleado y ser haga por orden del SENA para satisfacer necesidades del servicio o requerimientos de la organización, se le pagará al empleado lo siguiente:

- a). Los gastos razonables de traslado comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- b). Una bonificación especial por una sola vez, que no podrá ser superior a un (1) mes de sueldo asignado al cargo que desempeñe en el momento de ordenarse el traslado.

No habrá lugar a pago de los gastos de regreso si el empleado se retira del SENA por culpa o voluntad suya.

ARTÍCULO 124. No habrá lugar a pago por los conceptos indicados en el artículo anterior cuando el traslado se haga para atender a conveniencias personales del empleado o de su familia.

#### CAPITULO XVIII

##### HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

ARTÍCULO 125. Con las modificaciones que se desprenden del presente Estatuto, rige para todos los empleados y trabajadores del SENA el Reglamento de higiene y seguridad hoy vigente en la institución, que fue aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio del ramo, según auto número 055-J de julio 5 de 1968, o el que posteriormente se expida por las autoridades competentes.

#### CAPITULO XIX

##### PRESTACIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 126. Los empleados del SENA tienen derecho a las prestaciones sociales que para los servidores civiles de la Rama Ejecutiva del Poder Público establece la ley.

ARTÍCULO 127. Seguro social. Los empleados y trabajadores del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA continuarán afiliados al Instituto Colombiano de Seguros Sociales ICSS.

El SENA pagará a sus empleados y trabajadores los tres (3) primeros días de incapacidad que el Instituto Colombiano de Seguros Sociales no reconoce, siempre y cuando la incapacidad total en cada caso sea mayor de tres (3) días. Además, el SENA completará el salario que el Seguro paga durante la incapacidad hasta la totalidad del sueldo asignado al empleado o trabajador. el salario durante la incapacidad lo pagará el SENA, cediendo el empleado o trabajador su derecho al SENA para que repita contra el Seguro Social.

ARTÍCULO 128. Además de las prestaciones establecidas por la ley, los empleados y trabajadores del SENA, con las excepciones que se indican en el artículo 140, tienen derecho a las siguientes prestaciones extralegales que han venido disfrutando con anterioridad al presente Estatuto. Son, a saber:

1. Prima de matrimonio
2. Prima semestral
3. prima por nacimiento de un hijo.
4. Prima de educación
5. Prima de antigüedad (quinquenal)
6. Auxilio de entierro de familiares
7. Auxilio de entierro de empleados.

8. Auxilio por enfermedad
9. Auxilio por anteojos
10. Seguro Social
11. Préstamos por calamidad doméstica
12. Seguro de vida extralegal.

ARTÍCULO 129. Prima de matrimonio. El SENA pagará por una sola vez a cada uno de sus empleados o trabajadores que contraiga matrimonio, una prima de quinientos pesos (\$ 500.00) y le concederá ocho (8) días de permiso remunerado.

ARTÍCULO 130. Prima semestral. El SENA pagará a cada uno de sus empleados y trabajadores una prima semestral, así:

Una quincena del salario al último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días 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 del semestre respectivo y no hubieren sido destituidos o despedidos por justa causa. El salario que se toma en cuenta para liquidar esta prima es el que devengue el empleado o trabajador en el momento de hacerse exigible esta prestación.

ARTÍCULO 131. Prima por nacimiento de un hijo. El SENA pagará a sus empleados y trabajadores una prima de quinientos pesos (\$ 500.00) por cada hijo que les nazca.

ARTÍCULO 132. Prima de educación. El SENA pagará a sus empleados y trabajadores de tiempo completo una prima anual de educación en las siguientes condiciones:

Por cada hijo o hermano que tenga una dependencia económica integral con relación al empleado o trabajador y que esté estudiando en enseñanza pre-escolar, primaria, secundaria, técnica o universitaria: la suma de doscientos pesos (\$ 200.00) anuales. Esta prima se pagará al comienzo del año escolar previa presentación de los siguientes comprobantes:

- a). Comprobante de matrícula.
- b). Certificado de asistencia mediante el cual se acredite que el estudiante concurrió al curso inmediatamente anterior, salvo para aquellos que inician por primera vez sus estudios.

ARTÍCULO 133. Prima quinquenal de antigüedad. El SENA pagará a sus empleados y trabajadores cada vez que cumplan un quinquenio de servicios continuos y de tiempo completo a la entidad, una prima de antigüedad, de conformidad con las siguientes reglas:

- 1°. Para empleados y trabajadores con salarios hasta de un mil pesos (\$ 1. 000.00) mensuales, la prima es de mil pesos (\$ 1. 000.00)
- 2°. Para empleados y trabajadores con salarios superiores a un mil pesos (\$ 1. 000.00) mensuales y hasta de dos mil pesos (\$ 2. 000.00) mensuales, la prima es de dos mil pesos (\$ 2.000.00).
- 3°. Para empleados y trabajadores con salarios superiores a dos mil pesos (\$ 2. 000.00) mensuales la prima es de dos mil quinientos pesos (\$ 2.500.00).

PARÁGRAFO. Las interrupciones en el servicio, por causa de enfermedad, maternidad o por servicio militar obligatorio, no afectan la continuidad del tiempo de servicios para lo relacionado con la prima de antigüedad.

ARTÍCULO 134. Auxilio de entierro de familiares. El SENA pagará los gastos de entierro del cónyuge, los hijos o los padres de sus empleados o trabajadores, siempre y cuando el fallecimiento dependiere directa y económicaamente del empleado o trabajador. Este pago se hará hasta por una suma equivalente al salario del empleado o trabajador en el mes en que ocurriere el fallecimiento del familiar.

ARTÍCULO 135. Auxilio funerario del empleado o trabajador. Cuando fallezca un empleado o trabajador al servicio del SENA, la entidad pagará directamente los gastos correspondientes, hasta por una suma equivalente al salario del último mes.

ARTÍCULO 136. Auxilio por enfermedad. En caso de enfermedad del cónyuge o de los hijos si el empleado o trabajador es casado, o de sus padres si es soltero y si dependieren directamente de él, el SENA le pagará un auxilio que irá suministrando a medida que le sean presentadas las correspondientes fórmulas médicas, con el fin de cubrir el valor de las drogas y de la consulta. Este auxilio tendrá un límite máximo de doscientos pesos (\$ 200.00) por año.

ARTÍCULO 137. Auxilio por anteojos. El SENA pagará el valor de los anteojos que sean formulados a sus empleados o trabajadores, por una sola vez y excluyendo los lentes de contacto. Esta prestación tendrá un límite máximo de doscientos pesos (\$ 200.00). igualmente, y con las limitaciones anteriores, pagará la reposición de los anteojos en caso de prescripción médica o cuando el empleado o trabajador los haya perdido por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 138. Prestamos por calamidad doméstica. En los casos de grave enfermedad del cónyuge o de los hijos del empleado o trabajador, que exijan un gasto urgente e inmediato por parte de éste para atenderlos, podrá el SENA hacer préstamo o anticipo del salario al empleado o trabajador, previa autorización por parte de éste para que se le hagan las deducciones, retenciones o compensaciones para amortizar el préstamo o anticipo, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable o aunque el total de la deuda supere el monto del salario en tres (3) meses. Estos préstamos o anticipos se autorizarán mediante resolución expedida por el Director General o su delegado.

En la misma resolución debe fijarse la cuota que puede ser objeto de deducciones o compensación por parte del SENA y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

ARTÍCULO 139. Seguro de vida extralegal. En caso de muerte de cualquiera de sus empleados o trabajadores, el SENA pagará al cónyuge o a los hijos o a los padres del desaparecido, que dependieren económicamente de él, ocho (8) meses de salario como seguro de vida extralegal, todo de acuerdo con los procedimientos y comprobaciones que se indican en el artículo 294 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. A los beneficiarios de los empleados o trabajadores que no sean de tiempo completo, el SENA reconocerá solamente el cincuenta por ciento (50%) de este seguro.

ARTÍCULO 140. Excepciones. Las prestaciones extralegales consagradas en los artículos 129 (prima de matrimonio) 130 (prima semestral), prima de nacimiento de un hijo), 132 (prima de educación), 134 (auxilio de entierro de familiares), 136 (auxilio por enfermedad), 137 (auxilio por anteojos), 128 (préstamos por calamidad doméstica), 138 seguro de vida extralegal) no se pagarán a los que presten servicios ocasionales o transitorios.

ARTÍCULO 141. Vacaciones. El SENA señalará la fecha en que comenzarán las vacaciones de sus empleados, pudiendo concederlas en forma individual o colectiva.

Al efecto se observarán las siguientes reglas:

1°. Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año siguiente al de prestación del servicio, salvo en los casos de acumulación autorizados por la ley.

2a. El SENA dará a conocer al empleado, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones.

3a. Cuando el SENA determine una época fija para las vacaciones simultáneas de todos o parte de sus empleados, así lo hará saber a éstos mediante avisos especiales que se colocarán en los lugares de trabajo. En este caso, 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.

4°. El empleado recibirá el pago anticipado de las vacaciones, con base en el sueldo que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del recargo por trabajo nocturno y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de los devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden, o con el promedio de lo devengado en todo el tiempo de servicio inmediatamente anterior si fuere menor de un año.

5a. El empleado de manejo que hiciere uso de las vacaciones, podrá dejar un reemplazo 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 reemplazarle, cesará por este hecho la responsabilidad del empleado que se ausentare en vacaciones, en lo que se refiere a los actos u omisiones del reemplazo.

## CAPITULO XX

### SUBSIDIO FAMILIAR.

ARTÍCULO 142. Para el reconocimiento y pago del subsidio familiar a sus empleados y trabajadores, el SENA puede continuar afiliado a una o varias Cajas de Compensación Familiar, como hasta ahora lo ha hecho, o establecer el pago directo de esta prestación, según lo determine el consejo Directivo Nacional de la entidad, de acuerdo con las previsiones legales y con el voto favorable del Ministro de Trabajo y Seguridad social.

## CAPITULO XXI

### DESCANSOS OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 143. Los empleados y trabajadores del SENA tienen derecho a los descansos legales establecidos para los servidores civiles de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

El empleado o trabajador que labore, por orden del SENA, en día de descanso legal obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio

remunerado equivalente en tiempo hábil.

## CAPITULO XXII

### PLAN DE VIVIENDA.

ARTÍCULO 144. El Plan de vivienda que el SENA tiene organizado para sus empleados y trabajadores continuará funcionando de acuerdo con las reglamentaciones que expida el Consejo Directivo Nacional en concordancia con los requisitos que determine la Junta Directiva del Fondo Nacional de Ahorro creado por Decreto número 3118 de 1968.

## CAPITULO XXIII

### DISTINCIIONES ESPECIALES.

ARTÍCULO 145. El Consejo Directivo Nacional establecerá distinciones especiales para los empleados y trabajadores del SENA que se hagan acreedores a ella por razones de antigüedad en el servicio, eficiencia, méritos personales y servicios distinguidos. Las distinciones especiales consistirán en condecoraciones y resoluciones de honor al mérito que serán impuestas o entregadas en ceremonia solemne presidida por el Director General o su delegado.

## CAPITULO XXIV

### ORGANISMOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 146. El SENA tendrá una Unidad de Personal organizada en la forma que determine el consejo Directivo Nacional de acuerdo con la estructura interna del establecimiento.

ARTÍCULO 147. La unidad de Personal estará encargada de cumplir, con sujeción a las normas legales y reglamentarias y en especial con sujeción a las normas del presente Estatuto y con la asesoría del Departamento Administrativo del Servicio Civil, las siguientes funciones:

1. Realizar los estudios referentes a la clasificación de los empleos y elaborar los Manuales de Descripción de los mismos.
2. Seleccionar conforme a la ley y al presente Estatuto el personal requerido para el organismo.
3. Formular los programas de capacitación y perfeccionamiento de los empleados.
4. Velar por la aplicación del sistema de calificación de servicios y del régimen disciplinario.
5. Colaborar con la Oficina Jurídica en el trámite de los negocios que se susciten en materia de personal.
6. Desarrollar actividades de bienestar social para los empleados y sus familias.
7. Formular los programas de seguridad e higiene ocupacional y velar por su ejecución.
8. Mantener los contactos necesarios con las cooperativas, sindicato, fondos de empleados y demás instituciones del personal.
9. Tramitar la inscripción de los empleados en la Carrera Administrativa de conformidad con las reglamentaciones contenidas en el presente Estatuto.
10. Llevar los registros, el control y las estadísticas de personal.
11. Expedir certificados sobre tiempo de servicios.
12. Elaborar los proyectos de resoluciones relativos a nombramientos, retiros y en general, las providencias sobre las diferentes situaciones administrativas del personal al servicio del establecimiento.
13. Recomendar a la Dirección las políticas en materia de administración de personal que deban adoptarse.
14. Recomendar a la Dirección los sistemas de clasificación y remuneración, y administrarlos una vez sean adoptados por el consejo Directivo Nacional.
15. Participar en la conformación y modificación de las plantas de personal de la entidad.
16. Recomendar a la Dirección los sistemas de selección de personal que deban adoptarse.

ARTÍCULO 148. En el SENA funcionará una comisión de Personal integrada por el Secretario General, el Jefe de la Oficina Jurídica y dos representantes de los empleados. Actuará como Secretario el Jefe de la Unidad de Personal o su delegado.

El Consejo Directivo podrá autorizar el funcionario de subcomisiones de Personal para las Regionales o para que conozcan de asuntos especiales.

ARTÍCULO 149. Además de las funciones que le asigna la ley, la Comisión de Personal tendrá las siguientes:

A). Selección de personal y Carrera Administrativa.

1. Nombrar jurados para que apliquen y califiquen los exámenes y lleven a cabo las entrevistas a los aspirantes a cargos sujetos a concurso, ya sea trate de ingreso o de promoción.

2. Elaborar la lista de aspirantes elegibles, de acuerdo con los resultados del concurso y pararla al Director General o al funcionario delegado para hacer el nombramiento.

3. Ordenar que se repita un concurso total o parcialmente, cuando lo juzgue conveniente para lograr una mejor selección.

4. Eliminar las solicitudes de empleo que se reciban con recomendaciones de carácter religioso, clasista, racista o de partido político.

5. Estudiar las solicitudes de inscripción en la Carrera Administrativa en el evento previsto en el numeral 5 del artículo 71 de este Estatuto, y emitir su concepto sobre el caso.

B). Capacitación.

1. Estudiar los programas de becas y la adjudicación de las mismas y formular las recomendaciones del caso al director General.

C). Vivienda.

1. Revisar y estudiar las solicitudes de préstamo, determinar los puntajes y la cuantía de los préstamos y formular las recomendaciones correspondientes.

2. Emitir concepto sobre las solicitudes de prórroga de los plazos para hacer uso de los préstamos.

3. Supervisar la correcta utilización de los préstamos.

#### CAPITULO XXV

##### CONVENCIÓN COLECTIVA.

ARTÍCULO 150. De conformidad con la ley, los empleados públicos vinculados al SENA, están excluidos de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el establecimiento y el Sindicato de sus Trabajadores, Convención que rige solamente para quienes queden vinculados mediante contrato de trabajo.

#### CAPITULO XXVI

##### DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

ARTÍCULO 151. Las relaciones jurídicas del SENA con sus empleados y trabajadores se regirán preferencialmente por las normas legales aplicables a los empleados oficiales, salvo las excepciones previstas en la ley y en el presente Estatuto sobre aplicación de disposiciones diferentes.

#### CAPITULO XXVII

##### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

ARTÍCULO 152. Los empleados que a la fecha de entrar en vigencia el presente Estatuto estén desempeñando cargos declarados de carrera por el mismo, a los cuales hayan llegado por el sistema de concurso que viene aplicando el SENA, podrán solicitar su inscripción en el escalafón de la carrera administrativa de conformidad con lo previsto en el Artículo 71 de este Estatuto.

Para cumplir lo aquí previsto será necesario nombramiento y posesión si antes no se hubiesen efectuado.

ARTÍCULO 153. Los empleados que no hayan ingresado por concurso al cargo que desempeñan, deberán solicitar su inscripción en la carrera administrativa y su ratificación en el cargo, si éste fuere de carrera, ciñéndose a lo dispuesto en el Capítulo X (Carrera Administrativa).

ARTÍCULO 154. Quienes en el momento de entrar en vigencia el presente Estatuto se encuentren sujetos al trámite de una sanción que pueda culminar con el despido o destitución, solamente podrán solicitar el ingreso a la carrera administrativa después de que concluya el procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 155. El estatuto que por el presente Acuerdo se determina rige a partir de la fecha en que sea aprobado por el Gobierno nacional.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D.E., a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve (1969).

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL,

(FDO) JHON AGUDELO RIOS.

EL SECRETARIO,

(FDO) ENRIQUE PAREJO GONZALEZ.

ARTÍCULO 2. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.E., a 15 de septiembre de 1970.

MISAELO PASTRANA BORRERO

JORGE MARIO EASTMAN,

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CARMENZA ARANA DE RAMÍREZ,

JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL

NOTA: Publicado en el Diario Oficial. N. 33233. 3, febrero, 1971.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-18 14:09:12*