



DENUNCIA PÚBLICA

NATURALIZACIÓN DEL ABUSO DE PODER Y DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS SIGUEN HACIENDO CARRERA EN DISTRITO CAPITAL.

Condenable caso de violación del ordenamiento legal, extralimitación de funciones, acoso laboral, violencia basada en género, compromete al grupo interno de trabajo de formación profesional integral, empleo y sistema nacional de formación para el trabajo de la Regional Distrito Capital

Desde SINDESENA, denunciamos y repudiamos la situación que se vive en la Regional Distrito Capital en cabeza del Director Regional encargado Gerardo Arturo Medina, el Coordinador José Fernando Franco Hincapié y otros profesionales, quienes vienen promoviendo en el grupo interno de trabajo (GIT) de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo una estructura de poder artificial a través del denominado "dinamizador regional", figura que, sin tener funciones de jefatura, ha sido impuesta como superior jerárquico de los profesionales del proceso con el rol de verificadores.

Este modelo de mando encubierto, implementado desde vigencias anteriores, que ha ocasionado diversas problemáticas de las cuales hemos tenido conocimiento, y ha permitido que se asignen de forma arbitraria tareas ajenas a las funciones del cargo, tales como programación de actividades, control de horarios y hasta funciones administrativas, pese a que para el caso de Distrito Capital la "dinamizadora" cuenta con apoyo específico para esas labores. Todo esto ocurre con el aparente respaldo del grupo de Dirección General de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, en cabeza de Mario Rincón, lo que agrava aún más la situación.

Ejemplos de estas prácticas hostiles abundan en la Regional: profesionales del proceso han sido obligados a firmar planillas con registro de hora de ingreso y salida sin que exista lineamiento institucional que lo respalde o una orientación general para toda la regional, y quienes han manifestado su inconformidad, como ocurrió con el caso de un funcionario que se negó a esta imposición, y al que le aplicaron como "castigo o sanción", *devolverlo al Centro de formación*. En la Regional Distrito Capital, se usa el GIT como un espacio de coacción, donde no acatar órdenes arbitrarias se traduce en represalias, desdibujando el carácter técnico y colectivo del trabajo, y promoviendo el señalamiento de quienes exigen respeto por sus derechos como "problemáticos" o "no colaboradores", desconociendo que somos trabajadores y no subordinados, colaboradores voluntarios; pero además con discursos asociados a una administración de puertas abiertas y diálogo permanente, que realmente encubre su actuar antisindical, **el director regional Gerardo Arturo Medina, pretende habitualmente señalar a los trabajadores y trabajadoras, que ante estas situaciones acuden a Sindesena, indicando siempre que no entiende por qué con el Sindicato, tal como lo hizo en el proceso de Bienestar al Aprendiz, Emprendimiento y ahora en certificación y evaluación de competencias, ratificando su tufillo "antisindical" y su molestia ante los trabajadores que alzan la voz, que denuncian y que no le agachan la cabeza.**

Aclaremos para evitar falsos debates, Sindesena siempre ha instado a los trabajadores a cumplir su deber funcional, a prestar de manera óptima el servicio, pero esto nada tiene que ver con el sometimiento y violación de derechos que se pretende presentar como medidas de orden para garantizar el cumplimiento de la misión institucional; es lamentable que la mencionada

dirección regional no asuma de manera seria y responsable su papel de administrador del talento humano, estableciendo una línea de actuación clara y transparente.

Dos Casos especialmente graves son los de las compañeras Andrea Biviana Aroca y Lizeth Johanna Barbosa, quienes ya habían sido reubicadas por decisión de la Dirección General, debido a situaciones de acoso laboral vividas en su proceso de ingreso a la entidad. Lejos de corregirse, estas prácticas han sido intensificadas por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, a través de su accionar en las regionales. La presión sobre las compañeras aumentó al expresar su desacuerdo con tareas impuestas por la dinamizadora, siendo injustamente calificadas al parecer como conflictivas, sin tener ni siquiera un espacio con las directamente afectadas. La situación llegó a un punto crítico cuando, tras un correo enviado por la compañera Biviana Aroca al coordinador Mario Rincón — en el que solicitaba claridad sobre el alcance de las funciones asignadas desde el rol de dinamizadora — este al parecer reenvió dicho mensaje a la regional, lo que terminó desencadenando su exclusión del grupo interno de trabajo, sin mediar notificación formal, proceso previo, ni oportunidad de diálogo, pero si demuestra cómo se premia a quien vulnera derechos y se castiga a quien reclama garantías. Esta degradante práctica que tiene su principal fuente de inspiración en la dirección general, ha sido denunciada sin transformaciones de fondo por nuestra organización sindical, lo que nos obliga a emprender un plan sistemático para hacerle frente de otra manera en orden nacional.

La arbitraria exclusión, ha generado graves afectaciones en la estabilidad emocional, personal, familiar y laboral de las compañeras; además es un desconocimiento por parte del Director regional a los compromisos resultantes del relacionamiento sindical, instancia concebida desde los acuerdos colectivos, sumado a ello lo establecido en la ley 1010 de 2006, en materia de garantías contra actitudes retaliatorias, desconociendo su condición de cuidadoras¹, especialmente en el caso de la compañera Lizeth Barbosa, madre cuidadora de dos menores con condiciones especiales, situación que lejos de ser considerada por el Director Medina, se convierte en un factor para condicionar y precarizar su permanencia en el grupo. Lamentamos profundamente que un funcionario del perfil profesional del Director, que se presenta como defensor del cuidado, utilice esta condición como una herramienta de presión.

Sindesena tuvo la iniciativa de buscar un espacio de diálogo y mediación con la Dirección Regional; sin embargo, en dicha reunión se evidenció la actitud antisindical, autocrática del Director Gerardo Medina, su comportamiento grosero y despectivo con las trabajadoras, lo cual parece no ser un hecho aislado, sino parte de un modus operandi que se repite y naturaliza. Sorprende también que, siendo los cargos de los verificadores asignados a los centros de formación, se permita que funcionarios que no tienen la facultad nominadora del empleo (como el coordinador o la dinamizadora o director regional) decidan arbitrariamente sobre sus funciones, traslados, permisos y permanencia, debilitando el principio de legalidad en la gestión pública.

Lo anterior es solo una muestra de la crítica situación que se vive al interior de la Regional Distrito Capital, donde según el informe ejecutivo presentado por quien preside el comité de convivencia laboral en el marco del relacionamiento Sindical regional del pasado 5 de marzo de 2025, desde junio de 2025 y hasta enero de 2025 se han recibido un total de 64 quejas, el

¹ Convenio 156 de la OIT - El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Sumado a lo anterior, la última medición del DANE sobre el Tiempo de trabajo del Cuidado no remunerado, expresa que las mujeres dedican 7 horas y 44 minutos diarias a dichas actividades, mientras que los hombres 3 horas y 6 minutos.

detalle a continuación:

- **45 % de los casos son de acoso laboral: intimidación, presiones indebidas, violencia verbal, entre otros.**
- **30 % de los casos son por procesos administrativos: conflictos que se derivan por la presión en el cumplimiento de horarios, asignación de funciones y sobrecarga laboral.**
- **15 % de los casos son por desconocimiento y extralimitación de funciones: desconocimiento de los roles, toma de decisiones por fuera de la competencia y conflictos derivados de éstas prácticas.**
- 10% de los casos son por acoso sexual: abuso de poder y conductas inadecuadas en el contexto laboral.
- 10% de los casos entre contratistas y funcionarios y entre contratistas.

De acuerdo con las conductas reiterativas que presenta el Comité de Convivencia se explicitan las siguientes descripciones detalladas de las categorías de análisis:

1. *Desconexión laboral NO respetada*: mensajes por fuera del horario laboral (35% de ocurrencia).
2. *Comentarios descalificantes en público*: violencia verbal y simbólica en presencia de otros trabajadores (25% de ocurrencia).
3. ***Presión y amenazas sobre evaluaciones de desempeño*: uso indebido del proceso de evaluación de desempeño como mecanismo de control comportamental (20% de ocurrencia).**
4. *Expresiones injuriosas y discriminatorias*: lenguaje excluyente y ofensivo en el entorno laboral (10% de ocurrencia).
5. ***Amenazas injustificadas de despido*: advertencias de despido sin fundamentos (5% de ocurrencia).**
6. *Exigencias inmediatas sin planificación*: asignación de tareas urgentes sin previo aviso ni organización adecuada (5% de ocurrencia).

Por ello hoy **exigimos a la Dirección Regional del SENA en cabeza de Gerardo Arturo Medina, coherencia entre el discurso y la acción**, no puede ser que en el plan táctico se jacten de tener en sus líneas estratégicas el [...] *Cambio con las Mujeres*² y [...] *Gestión Institucional para la Felicidad*³ y en la práctica esto no sea real, **no se puede salir a las calles a exigir condiciones laborales dignas para nuestros aprendices, cuando en la entidad hoy se vulneran los derechos de los trabajadores.**

Insistimos: lo expuesto anteriormente no es un hecho aislado o una púnica práctica de la Regional Distrito Capital, pues es aún más preocupante cuando observamos que la contratista Ana Lucía Dorado, figura nacional que coordina a todos los verificadores del país, actúa como respaldo a las decisiones locales, validando este modelo de jerarquías impuestas sin sustento

² Incluye, para trabajadores, aprendices y demás beneficiarios de la entidad en Distrito Capital, los conceptos y acciones en pro de la equidad, igualdad y no discriminación por género y el posicionamiento de lo femenino en la política pública institucional, además de ello los elementos de la economía del cuidado (domiciliario, de la familia y de las personas, incluyendo el cuidado del cuidador) como la construcción de los perfiles ocupacionales y competencias de los trabajadores del Sistema Nacional del Cuidado.

³ Son aproximadamente 1.800 funcionarios y 5.000 contratistas quienes trabajan en las diferentes áreas de la Regional Distrito Capital del SENA. Se hace necesario compaginar para ellos los intereses de la cultura y gestión institucional con los intereses, necesidades, oportunidades e incluso con las angustias y dificultades personales, en un marco que priorice el valor de lo humano. Discusiones sobre la organización de los trabajadores, el servicio médico y de vivienda, el teletrabajo, los horarios flexibles y la programación de actividades de formación, la seguridad y salud en el trabajo, los permisos e incapacidades, restricciones, traslados y clima laboral; las acciones de bienestar incluyendo confraternidad, actividades deportivas y culturales, competencias, escuelas y uniformes, el plan institucional de capacitación, comisiones y pasajes, los encargos y nombramientos, el relacionamiento contractual, **deberían aportar a la felicidad de los trabajadores.**

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

jurídico. A esto se suma la creación y uso de un grupo de WhatsApp no institucional administrado por la contratista Ana Lucía Dorado, en el cual se incluyen a todos los verificadores del país junto con los dinamizadores regionales. Desde este canal se imparten lineamientos y directrices que refuerzan estas estructuras paralelas de mando, sin control institucional ni garantía de derechos laborales.

Desde SINDESENA reiteramos que estos grupos internos no pueden convertirse en estructuras paralelas de mando, jerarquías artificiales sin legitimidad funcional, que desdibujan los manuales de funciones y contravienen lo establecido en la Ley 489 de 1998, la Circular 1-2020 y diversos conceptos del DAFP y el Consejo de Estado. Los grupos deben organizar el trabajo, no sustituir la cadena legal de mando. Además, rechazamos el ejercicio desmedido del poder ejercido de manera coordinada entre los cuatro actores: el Coordinador de la DSNFT, Director Regional, el Coordinador del grupo y al parecer la dinamizadora, quienes han instaurado un modelo de control laboral autoritario y ajeno a los principios de la función pública.

Por ello:

- Exigimos una intervención inmediata por parte de la Dirección General y la Secretaría General a la Dirección Regional de Distrito Capital, ante esta situación, la cifra elevada de casos presentados en el Comité de Convivencia Laboral, el clima laboral y el respeto a los derechos de los y las trabajadoras
- Exigimos una intervención inmediata por parte de la Dirección General y la Secretaría General para revisar y garantizar el respeto por los derechos laborales, el manual de funciones y la estructura jerárquica de la entidad.
- Solicitamos que se revise el caso de las compañeras afectadas con plenas garantías de permanencia en el proceso del que fueron reubicadas, sin represalias ni condiciones injustificadas.
- Instamos a que se retomen los principios acordados en la Mesa Técnica de Talento Humano y que se revisen las prácticas instauradas en los grupos internos de trabajo de las Direcciones Regionales.

La existencia de los Grupos Internos de Trabajo no puede ser excusa para el abuso de poder, la coacción y la informalidad. Reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de los derechos laborales y el respeto por el trabajo digno dentro del SENA.

Hoy levantamos la voz por los y las trabajadoras, exigimos espacios de trabajo seguros, protectores, libres de violencia y acoso.

Aleyda Murillo Granados
Presidente
Junta Nacional SINDESENA

María Fernanda Alfonso Vega
Presidente
Subdirectiva Bogotá

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 4 de junio de 2025

Tramitado por: Paola Andrea Navia, Secretaria.

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA