Informe de mesa de trabajo Dirección General, Dirección Regional D.C., Subdirectores, trabajadores, aprendices y SINDESENA.

Ante la deficitaria asignación presupuestal para la vigencia 2023, la existencia del pago de la deuda histórica por parte del Gobierno al SENA, las dificultades de funcionamiento institucional que están afectando el cumplimiento de la misión del SENA y la antitécnica designación de directivos de la entidad y politiquería en algunas regionales del país entre otras razones, SINDESENA en cabeza de la Junta Nacional y las Subdirectivas adelantó una jornada de protesta de 48 horas entre el 23 y 24 de febrero del año en curso en todo el país, tuvo a Bogotá como epicentro y confluencia de varias regiones contando con un importante y decidido apoyo de los aprendices del Centro de Servicios Financieros, Centro Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información y el Centro de Gestión Administrativa, dejando entre sus resultados para el caso de la Regional la **realización una mesa de trabajo con la Dirección General, el Director Regional, los Subdirectores de Centro, Trabajadores, Aprendices y SINDESENA para abordar 4 temas en particular: Contratación, infraestructura, ejecución de la formación profesional, clima laboral y bienestar a los trabajadores y aprendices.**

En cumplimiento de lo acordado, esta mesa de trabajo se adelantó el 2 de marzo del año en curso para concertar un plan de acción que permita atender a corto y mediano plazo, las problemáticas de la entidad y en particular las de esta regional, se dio cita en el Centro de Servicios Financieros de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. con la participación de los actores enunciados en el compromiso.

Este espacio tenía como uno de sus propósitos que la Dirección General y Regional desde la propia voz de los actores que habitan los centros de formación como los aprendices y trabajadores pudieran conocer las situaciones tan críticas que se viven, por lo que en 8 minutos se realizó la exposición de cada Centro de formación, encontrando coincidencia en los problemas de infraestructura, retraso del inicio de la formación, el lento y precario proceso de contratación, condiciones de SST, materiales de formación, bienestar al aprendiz y clima laboral.

Posteriormente la Subdirectiva Bogotá realiza una intervención que da cuenta de la caracterización de la Regional Distrito Capital sobre distintas situaciones problemáticas haciendo énfasis en varios aspectos y solicitando actuación alguna ante:

1. **SEDES ALQUILADAS:** Centros de formación que pese a tener los recursos para arrendamientos de sedes desde la apertura del presupuesto, contrataron solo hasta el 22 y 27 de febrero, como es el caso del Centro de Manufactura, Textil y Cuero y el Centro de Tecnologías del Transporte.
2. **CONTRATACIÓN DE INSTRUCTORES:** a 17 de febrero del año en curso faltaban 454 contratos de instructores (esto conforme a la información de 13 centros de formación que suministraron los reportes, no se cuenta con información del Centro Metalmecánico y el Centro de Tecnologías de la Construcción y la Madera)
3. **CLIMA LABORAL:** conforme a las exposiciones de los funcionarios y a situaciones que se conocen desde la organización sindical, es necesario intervenir en algunos Centros de formación, adicional a ello lo relacionado con la evaluación de desempeño laboral, líneas de mando por parte de contratistas a funcionarios de planta y la afectación de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.
4. **EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL:** la contratación y presupuesto para materiales de formación, el perfil de quienes ejercen como coordinadores misionales en algunos Centros de Formación de la Regional, cumplimiento del calendario académico, condiciones de los espacios de formación, entre otros.
5. **BIENESTAR AL APRENDIZ:** Políticas de bienestar y la función social que deben cumplir, los problemas y las consecuencias de la focalización de los apoyos de bienestar, servicio de transporte, cafeterías (estado de las mismas, costos de los productos, condiciones de inocuidad, hornos Microondas), adicional a ello quienes ejercen el rol de líderes de aprendices en particular en unos Centros de Formación de la Regional, pues resulta ser una contratista ejerciendo línea de mando sobre funcionarios de planta, pero además exponiendo los procesos mismos a las dificultades de contratación y demora que se viven en todo el país.
6. **BIENESTAR A LOS TRABAJADORES:** Ropa de trabajo, seguimiento desde SST, Contratación de entrenadores deportivos, inclusión de los funcionarios con teletrabajo, condición de discapacidad, restricción medica entre otros a las actividades de Bienestar.

Luego de las exposiciones e intervenciones de los trabajadores, aprendices y organización sindical, la administración regional en cabeza del Director Regional expone reconociendo en primer momento la situación crítica en ropa de trabajo y las dificultades con el cumplimiento de las vigencias anteriores. Expresó inquietudes frente al teletrabajo por la normatividad del SENA y los obstáculos que se han presentado en su implementación, especialmente en casos críticos de salud. Manifestó reparos en la compra de microondas y lo relacionado con el mantenimiento, adecuaciones y mantenimiento de los ascensores; con esto, se amplía el diagnóstico de la Regional D.C, haciendo un énfasis especial en los temas de infraestructura y la necesidad de hacer una intervención integral que implica la participación de todos los actores, incluida la Dirección General, en perspectiva de la construcción de un plan maestro de infraestructura y por supuesto la asignación de recursos.

Adicional a ello los y las subdirectoras intervienen quienes dieron respuestas a los planteamientos de aprendices y trabajadores. En términos generales se reconoce la veracidad de las situaciones expuestas, en algunas situaciones los subdirectores asumen el compromiso de actuar para mejorar las condiciones y en otras trasladan las inquietudes a la Dirección General como lo relacionado con lo presupuestal.

Por parte de la Dirección General precisa en algunos procesos, que deben acatarse en los centros de formación, en relación por ejemplo, con la programación de los instructores que debe ser efectiva y de acuerdo con la normatividad. Se indica que crecen el número de aprendices, pero no se incrementa la infraestructura, trayendo consigo otras situaciones problemáticas como la urgencia de resolver las baterías sanitarias y las cafeterías de los centros de formación que así lo requieren, esto implicará definir un grupo para el mantenimiento en los centros. **Se comprometen a revisar con la secretaria general. el ajuste del calendario académico para recuperar y garantizar los tiempos de formación establecidos conforme al diseño de los programas, esto en ocasión al retraso de la contratación e inicio de la formación.**

Por otro lado, manifiestan que muchas de las demoras de los procesos del SENA, se debe al cambio de subdirectores y directores regionales. Nos informan que se está explorando la posibilidad de ampliar la cobertura con relación a Bienestar al aprendiz e incluir al estrato 3. También se contempla revisar la reestructuración del manual de funciones para evitar que instructores desempeñen funciones de la coordinación misional y tareas administrativas en general.

Frente al presupuesto se menciona que la reducción de metas va relacionada con la reducción de recursos, por lo que se agudizan las crisis, ante una situación económica compleja de una alta inflación, repercutiendo, por ejemplo, en gastos como los de vigilancia y aseo; se espera una adición que se encuentra en proceso en el congreso para atender algunas situaciones mencionadas en el espacio.

SINDESENA como organización sindical y en cabeza la presidenta de la Junta Nacional, Aleyda Murillo hace un llamado a la Dirección General, solicitando que se comprometan con acciones que permitan dar respuesta a lo expuesto por los trabajadores y aprendices, algunas de las solicitudes a continuación:

- Se hace necesario resolver la **carnetización de los aprendices** para las eventuales activaciones de póliza.
- Acciones concretas frente a la disminución de vigilantes, porque además se suman dificultades logísticas en los centros, hay escasez u obsolescencia de equipos, software, papel higiénico y café en los centros de formación.
- Sobre el tema de infraestructura se formula la urgencia de un plan de inversiones con tiempos adecuados para cafeterías, bibliotecas y baterías sanitarias. Esto repercute en revisar los procesos de contratación con los equipos que debían incluirse en los arrendamientos, revisar el presupuesto de mantenimiento, resolver las situaciones de los techos y las filtraciones que se generan por humedad.
- En lo relacionado con la planta de personal se llama la atención de la particular situación del Centro Metalmecánico y la alta rotación de directivos. Se propone

iliate aqui

considerar el caso de instructores ejerciendo como coordinadores misionales, la programación el mismo día en diferentes sedes y las situaciones de la evaluación del desempeño. Sobre las condiciones de SST es indispensable abordar el acceso a personas con movilidad reducida y los elementos de protección que deben presentarse en el SENA

- En clima organizacional se señala las situaciones en el Centro de Gestión de Mercados Logística y Tecnologías de la Información, el Centro de tecnologías del Transporte, en el Centro de Actividad Física y Cultura y la situación particular del Centro Metalmecánico.
- En contratación se menciona que la Dirección General no atendió las observaciones de SINDESENA sobre este proceso y se han venido presentando diferentes situaciones que afectan el funcionamiento de la entidad. Se han dado casos de disminución de horarios, se alerta demoras en los pagos de los contratistas en febrero y una situación previsible de renuncia de contratistas de gran antigüedad por contratos de pocos meses.
- En materia de bienestar al aprendiz, es necesario revisar el cambio de normatividad que permita hacer mucho más efectivos los apoyos de sostenimiento, ya que se renuncia a algunos apoyos porque se otorga solamente un apoyo por aprendiz y no se termina ejecutando el presupuesto de bienestar. Hay que revisar la asignación de presupuesto, el complemento alimenticio y apoyo de transportes. Se hace alusión al caso particular del Centro de Gestión Administrativo y el uso de tacones por parte de las aprendices sin las condiciones para el funcionamiento de los ascensores, se hace un llamado a reconsiderar la concepción de que la belleza, en este caso en palabras del subdirector Antony Triana “la presentación”, está por encima de la salud, ya que esta situación ha generado lesiones físicas en varias aprendices.
- Sobre la ejecución de la formación se hace necesario reconsiderar el calendario académico, identificando incumplimientos en todo el país, al inicio de la formación este año.

Finalmente se alerta de las estigmatizaciones de los dirigentes sindicales por las exigencias del sindicato y la no represalia contra los asistentes de la reunión que han denunciado las circunstancias de los centros. Para concluir se consolidaron las situaciones presentadas y se establece que los resultados de este primer espacio deben tener un seguimiento y para ello una reunión que permita hacer verificación y avance de los compromisos pactados en mejora de las condiciones de los aprendices, trabajadores y de la misma entidad.

SINDESENA JUNTA NACIONAL Y SUBDIRECTIVA DISTRITO CAPITAL

Marzo 2 del 2023