SECRETARIA GENERAL CARECE DE AUTORIDAD MORAL PARA EXIGIR BUEN TRATO A LAS Y LOS TRABAJADORES

SE AGRAVAN LOS ATROPELLOS CONTRA LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Desde SINDESENA expresamos nuestro profundo rechazo e indignación frente al agravamiento de las situaciones de maltrato, atropello y desconocimiento de la dignidad de las y los trabajadores de la Dirección Administrativa y Financiera del SENA, tanto de planta como vinculados mediante contratos de prestación de servicios. Hemos conocido situaciones relacionadas con sobrecargas de responsabilidades, exclusiones, tratos diferenciados y decisiones administrativas que afectan el bienestar y las condiciones laborales de algunas personas. Por respeto a su intimidad y para evitar posibles retaliaciones, nos abstenemos de mencionar sus nombres.

Es especialmente grave que estas situaciones persistan bajo la responsabilidad de la Secretaría General, dependencia que debería garantizar una administración del talento humano respetuosa de los derechos y promotora de ambientes laborales saludables. No obstante, no se advierten actuaciones eficaces para detener estos comportamientos, establecer responsabilidades y proteger a las personas afectadas.

1. SOBRECARGA LABORAL Y DISTRIBUCIÓN ARBITRARIA DE RESPONSABILIDADES

Se ha evidenciado una concentración desproporcionada de supervisiones contractuales en unos pocos profesionales, uno de los casos más grave, es el que enfrenta la persona que actualmente tiene a su cargo asuntos como el CLEM de Tuluá, San Gil, el comedor de la Dirección General, mobiliario y Enterritorio —este último objeto de reasignación—, sin que se conozcan criterios objetivos que justifiquen esa distribución ni una asignación equivalente de responsabilidades a otras personas.

La supervisión contractual exige tiempo, conocimiento, seguimiento y responsabilidad. Por ello, su distribución debe atender criterios de equidad, capacidad y disponibilidad, evitando sobrecargas injustificadas.

Resulta aún más preocupante que tampoco se tengan en cuenta las delicadas situaciones familiares y personales que atraviesan algunas personas trabajadoras, las cuales requieren comprensión y acompañamiento institucional. Las asignaciones no pueden desconocer estas realidades ni imponer cargas adicionales sin valorar sus circunstancias y el impacto en su bienestar y entorno familiar. Una gestión verdaderamente humanizada exige sensibilidad, empatía y equidad.

2. EXCLUSIÓN, TRATO DIFERENCIADO Y POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

También se han reportado situaciones de exclusión de espacios de reunión, información, coordinación y consulta, que limitan la participación y el ejercicio de las responsabilidades profesionales. Estas actuaciones, según lo denunciado, estarían relacionadas con diferencias de criterio.

Ninguna diferencia profesional o técnica puede justificar el aislamiento, la descalificación o el trato discriminatorio. Las decisiones administrativas deben responder a criterios institucionales y no convertirse en mecanismos de presión o retaliación. De persistir estas conductas, corresponde investigarlas y determinar si configuran situaciones de acoso laboral.

3. SECRETARÍA GENERAL: NO SE PUEDE EXIGIR LO QUE NO SE PRACTICA

La Secretaría General tiene la responsabilidad de garantizar relaciones laborales respetuosas y una adecuada administración del talento humano. Pero desde esa instancia no se puede exigir buen trato, respeto y disciplina, porque persisten las quejas y manifestaciones de inconformidad por el trato que, según lo denunciado, reciben sus propios subalternos.

Quien tiene la responsabilidad de promover relaciones laborales respetuosas debe comenzar por garantizar esas condiciones en su propio entorno de trabajo. La autoridad funcional no puede confundirse con el maltrato, la imposición o el desconocimiento de la dignidad de las personas.

4. EXIGIMOS ACTUACIÓN INMEDIATA Y CORRECTIVOS

SINDESENA exige a la Secretaría General y a las instancias competentes:

1. **Intervenir de manera inmediata** frente a las situaciones denunciadas, adelantar las verificaciones correspondientes y establecer las responsabilidades a que haya lugar.
2. **Revisar la distribución de las supervisiones y demás responsabilidades**, aplicar criterios objetivos, transparentes y equitativos, y corregir las sobrecargas injustificadas.
3. **Investigar las posibles conductas de maltrato, exclusión, acoso laboral y retaliación**, garantizando la protección de las personas afectadas.
4. **Garantizar el acceso oportuno a la información**, la participación en los espacios de coordinación y el respeto por los criterios y aportes profesionales.
5. **Considerar las circunstancias familiares y personales** de las personas trabajadoras al asignar cargas y responsabilidades, evitando decisiones que comprometan su bienestar y el de sus familias.
6. **Remitir a SINDESENA una respuesta formal** que precise las medidas adoptadas, las personas responsables de su implementación y los plazos previstos para corregir las situaciones expuestas.

¡BASTA DE ATROPELLOS, MALTRATO Y ABUSOS DE AUTORIDAD EN EL SENA!

No podemos normalizar las sobrecargas injustificadas, las exclusiones, las presiones ni los tratos que menoscaban la dignidad de quienes trabajan por el cumplimiento de la misión institucional. Tampoco podemos aceptar el silencio o la indiferencia de quienes tienen la obligación de intervenir. La Secretaría General debe asumir su responsabilidad y demostrar, mediante actuaciones concretas, que está dispuesta a garantizar ambientes laborales respetuosos, equitativos y libres de maltrato.

SINDESENA rechaza estas prácticas y exige investigación, correctivos y garantías. **La humanización de la gestión se demuestra con hechos, no con discursos.**

¡EXIGIMOS RESPETO, DIGNIDAD Y GARANTÍAS LABORALES PARA TODAS Y TODOS LOS TRABAJADORES DEL SENA!

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 23 de noviembre de 2026