

POSTURA DE SINDESENA FRENTE AL PROYECTO DE DECRETO CUALIFICACIONES.

“Por el cual se establece la institucionalidad y gobernanza permanente del sistema nacional de cualificaciones, se crea la agencia nacional de cualificaciones y se dictan otras disposiciones”

El Sindicato de Empleados Públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje —SINDESENA— expresa su rechazo enérgico al proyecto de decreto en mención, por cuanto la institucionalidad propuesta plantea riesgos de reordenación material de competencias legalmente establecidas y de conformación de una superestructura transversal de las cualificaciones sobre la educación, la Formación Profesional Integral, la normalización, la certificación, el aseguramiento de la calidad y su financiación. Esta transformación debe examinarse frente a los límites de la potestad reglamentaria, y a los regímenes establecidos, entre otras, por las Leyes 115 de 1994, 30 de 1992 y 119 de 1994.

SINDESENA considera particularmente preocupante la creación de una estructura transversal y de una Agencia Nacional de Cualificaciones con funciones que podrían incidir en materias relacionadas con formación, cualificaciones, normalización, certificación, aseguramiento de la calidad, reconocimiento de aprendizajes y articulación con el empleo. En la forma planteada, esta estructura puede generar superposición institucional, duplicidad de funciones, doble o triple regulación, conflictos de competencia, inseguridad jurídica y desplazamiento de competencias actualmente atribuidas al SENA y a otras entidades y sistemas que cuentan con regímenes jurídicos propios.

La preocupación sindical no se limita a aspectos de organización administrativa. SINDESENA advierte que el proyecto puede afectar el carácter público y social de la Formación Profesional Integral —FPI—, la participación efectiva de los trabajadores y de los actores sociales, la autonomía institucional del SENA y la garantía de que las cualificaciones sean instrumentos de reconocimiento y movilidad y no nuevas barreras para el acceso al trabajo, la educación o el ejercicio de derechos laborales.

La creación y consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones —SNC— tiene fundamento legal en el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, modificado por el artículo 81 de la Ley 2294 de 2023. SINDESENA reconoce la importancia del reconocimiento de aprendizajes, de la experiencia y de la movilidad; sin embargo, ello no supone aceptar como legítima o necesaria cualquier arquitectura institucional diseñada para esos propósitos. El Sindicato cuestiona tanto las competencias y mecanismos propuestos como las concepciones que puedan reducir la formación a empleabilidad, adaptación de “capital humano” o respuesta inmediata a requerimientos del mercado laboral, y aquellas que puedan utilizar el SNC para reorganizar oferentes, recursos y trayectorias educativas y formativas sin las reformas legales correspondientes.

1. AUTONOMÍA Y NATURALEZA JURÍDICA DEL SENA

La Ley 119 de 1994 establece que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Asimismo, le asigna la misión estatal de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos mediante la oferta y ejecución de la Formación Profesional Integral (FPI), orientada a su incorporación y desarrollo en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

La adscripción del SENA al Ministerio del Trabajo determina su ubicación dentro del respectivo sector administrativo, pero no elimina su personería jurídica, patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa, órganos propios de dirección ni las competencias que la ley le atribuye. Por ello, la adscripción no puede interpretarse como una habilitación general para que el Ministerio sustituya decisiones que corresponden legalmente al SENA y a sus órganos.

La misma ley atribuye expresamente al SENA funciones relacionadas con la promoción social del trabajador mediante la FPI y con la organización, desarrollo, administración y ejecución de sus

programas, entre otras competencias directamente vinculadas con su misión.

En consecuencia, una nueva institucionalidad no puede, mediante decreto reglamentario, subordinar, condicionar, sustituir, desplazar o vaciar de contenido competencias atribuidas legalmente al SENA. Esta protección resulta especialmente relevante frente a la creación de una Agencia con funciones regulatorias, técnicas o de coordinación que puedan incidir en materias como formación, certificación, normalización o reconocimiento de aprendizajes.

La Constitución Política y la Ley 489 de 1998 establecen que las entidades descentralizadas del orden nacional deben ser creadas por ley o con autorización legal y que su régimen jurídico corresponde al marco definido por el legislador. Por tanto, si la estructura propuesta pretende crear una entidad o asignarle competencias que excedan las facultades reglamentarias existentes, deberá contar con la habilitación legal correspondiente o adelantarse la reforma legislativa que resulte necesaria.

En todo caso, cualquier modificación deberá respetar integralmente la Ley 119 de 1994 y el régimen jurídico, la estructura, las competencias, la autonomía, la misión y el funcionamiento del SENA. Ningún decreto reglamentario puede modificar, sustituir, restringir, trasladar, subordinar o desconocer competencias legalmente atribuidas al SENA, alterar su naturaleza institucional o afectar el desarrollo de la FPI.

SINDESENA rechaza, por tanto, cualquier interpretación que convierta la articulación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) en un mecanismo para modificar por vía reglamentaria el régimen legal del SENA.

Articular no significa subordinar, sustituir, homogeneizar ni desplazar competencias legalmente establecidas.

Para SINDESENA, la defensa del SENA no constituye una reivindicación corporativa de una entidad estatal. Su creación, financiación, carácter participativo y misión de Formación Profesional Integral están históricamente vinculados con la garantía pública de acceso de los trabajadores al conocimiento técnico y tecnológico. Por ello, cualquier transformación de sus competencias, recursos o misión compromete una conquista social de los trabajadores y una capacidad pública construida para materializar derechos.

2. LA MISIÓN SOCIAL Y DE DERECHOS DEL SENA EN RIESGO

El SENA no puede ser reducido a un simple oferente de formación laboral, proveedor de credenciales o agente de certificación de competencias.

La Ley 119 de 1994 establece una misión de naturaleza social, orientada al desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, y ordena ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral. Dentro de sus objetivos se encuentra dar FPI a los trabajadores de todas las actividades económicas y a quienes, sin serlo, requieran dicha formación, bajo un concepto de equidad social redistributiva.

Esta defensa tiene además una dimensión constitucional. El artículo 54 de la Constitución establece responsabilidades del Estado y de los empleadores respecto de la formación y habilitación profesional y técnica de quienes lo requieran. Esta dimensión se relaciona, pero no se confunde, con el derecho a la educación del artículo 67. La Ley 119 configura al SENA como una institucionalidad pública central para materializar esa responsabilidad estatal frente a los trabajadores.

La formación profesional impartida por el SENA tiene, por consiguiente, una dimensión que trasciende la simple adquisición de competencias para responder a una ocupación determinada.

El Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENA, adoptado mediante el Acuerdo 0008 de 1997, reconoce la formación profesional integral como un proceso educativo con identidad propia, relacionado con el trabajo productivo y articulado con dimensiones tecnológicas y sociales.

El proyecto de decreto, al crear una estructura transversal con capacidad de incidir sobre la oferta formativa, las cualificaciones, los estándares y los procesos de reconocimiento, puede poner en riesgo esta concepción integral y social de la formación.

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

SINDESENA rechaza cualquier modelo que termine subordinando exclusivamente la formación profesional a las necesidades inmediatas del mercado laboral o transformándola en un simple sistema de producción de credenciales. La formación debe contribuir también al desarrollo humano, social, científico, tecnológico, ético, cultural y crítico de los trabajadores y de las comunidades.

3. DEFENSA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL Y DE SU AUTONOMÍA

La Formación Profesional Integral —FPI— constituye el núcleo de la misión institucional del SENA. No puede reducirse a la adquisición de cualificaciones, resultados de aprendizaje o certificaciones orientadas exclusivamente al mercado laboral.

La FPI comprende una concepción educativa integral que incorpora dimensiones científicas, tecnológicas, humanísticas, éticas, sociales y críticas, y que permite al trabajador comprender y transformar su realidad laboral y social.

El Estatuto de la Formación Profesional Integral adoptado mediante el Acuerdo 0008 de 1997 desarrolla esta concepción y establece orientaciones relacionadas con la planeación, gestión y evaluación de la FPI.

El MNC y las cualificaciones han sido presentados normativamente como instrumentos para facilitar la movilidad y el reconocimiento de aprendizajes. Esa finalidad declarada no implica que SINDESENA acepte que dichos instrumentos adquieran efectos regulatorios capaces de condicionar la FPI, sus diseños curriculares, niveles, certificaciones, oferta, autonomía pedagógica, técnica y misional.

Debe preservarse la diferencia jurídica y pedagógica entre la Formación Profesional Integral del SENA, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la educación superior. La articulación no autoriza a equiparar sus naturalezas, regímenes ni niveles. En particular, los niveles ocupacionales y formativos propios del SENA no deben confundirse con niveles académicos ni con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones.

Tampoco deben utilizarse para imponer una estructura homogénea sobre las universidades, las instituciones de educación para el trabajo, el SENA, las comunidades o las diferentes vías de aprendizaje.

SINDESENA considera necesario preservar la diversidad institucional y pedagógica del país. El reconocimiento de cualificaciones debe servir para ampliar oportunidades y facilitar trayectorias educativas y laborales, sin excluir algunos segmentos de la población, no para establecer una única concepción de formación ni para subordinar los procesos educativos a un catálogo centralizado.

4. EDUCACIÓN POSMEDIA, VÍAS DE CUALIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE OFERENTES

SINDESENA advierte que la expresión “educación posmedia” requiere delimitación jurídica. Debe establecerse si se utiliza únicamente como categoría descriptiva de articulación o si pretende configurar un espacio común de oferta posterior a la educación media en el cual concurren, bajo referentes comunes del SNC y del MNC, el SENA, instituciones de educación superior, instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y otros oferentes.

Si la denominada educación posmedia adquiere efectos operativos sobre oferta, calidad, reconocimiento, movilidad, financiación o certificación, debe explicarse cómo se armoniza con las categorías y competencias establecidas por las Leyes 115, 30 y 119. La política de cualificaciones no puede convertir al SENA en un oferente indiferenciado dentro de un mercado general de oferta posmedia.

SINDESENA exige responder si la ampliación de oferentes está orientada a fortalecer la garantía pública del derecho a la formación o si puede derivar en distribución de cobertura y recursos públicos entre múltiples proveedores públicos y privados. Ampliar oferentes no equivale, por sí mismo, a ampliar derechos.

5. RIESGO DE DESPLAZAMIENTO DEL SISTEMA TRIPARTITO Y DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

La participación social y tripartita constituye un elemento esencial de la institucionalidad del SENA.

La Ley 119 de 1994 contempla un Consejo Directivo Nacional con participación del Gobierno, empleadores, trabajadores y organizaciones campesinas, entre otros sectores. La propia estructura legal del SENA incorpora, por tanto, un modelo de participación social en la conducción de la entidad.

SINDESENA advierte que la estructura propuesta para la gobernanza del SNC puede debilitar este modelo si concentra las decisiones estratégicas en órganos gubernamentales o en una Agencia con competencias técnicas y regulatorias.

El riesgo no es meramente formal.

Si las decisiones sobre cualificaciones, estándares, normalización, reconocimiento de aprendizajes y articulación entre educación, formación y trabajo son adoptadas principalmente por órganos administrativos, sin participación efectiva de los trabajadores, empleadores, comunidades, instituciones educativas y del propio SENA, se estaría debilitando el carácter democrático, participativo y social que debe orientar estas políticas públicas.

Las Mesas Sectoriales, el Consejo Directivo Nacional del SENA y las demás instancias de participación no pueden ser relegadas, sustituidas o subordinadas.

La participación de los trabajadores en cualquier instancia que se cree debe ser real, equilibrada e incidente, particularmente en las instancias donde se definen políticas, cualificaciones, estándares, perfiles, mecanismos de reconocimiento, certificación y decisiones estratégicas.

El tripartismo no puede reducirse a consulta, invitación o validación posterior. La representación de los trabajadores debe ser equilibrada e incidente precisamente en los órganos donde se adoptan las decisiones estratégicas sobre política pública de cualificaciones, estándares, perfiles, certificación, reconocimiento y articulación entre formación y trabajo.

SINDESENA rechaza cualquier estructura en la que la participación de los trabajadores sea meramente consultiva o simbólica. Asimismo, el SENA debe participar efectivamente en las decisiones que puedan afectar su misión, competencias, recursos y autonomía institucional.

6. SUPERPOSICIÓN Y DOBLE O TRIPLE REGULACIÓN EN NORMALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y CALIDAD

SINDESENA considera que uno de los principales problemas del proyecto es el riesgo de superposición de competencias.

En Colombia ya existen diferentes entidades, sistemas, organismos e instancias con funciones relacionadas con normalización, evaluación, certificación, aseguramiento de la calidad, educación, formación y empleo.

Entre ellos se encuentran el SENA, las Mesas Sectoriales, los organismos de evaluación de la conformidad, el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia —ONAC—, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística —DANE—, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo y otras entidades competentes. La creación de una Agencia Nacional de Cualificaciones con funciones en estas materias puede generar una doble o incluso triple regulación, si no se establecen límites jurídicos claros.

El marco vigente del SNC contempla componentes relacionados con el MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, la normalización de competencias, la evaluación y certificación de competencias y la movilidad educativa y formativa.

El problema no se resuelve afirmando que todas estas instituciones serán “articuladas” en el proyecto decreto, sino que la política pública debe delimitar jurídicamente quién normaliza, quién acredita, quién evalúa, quién certifica, quién reconoce y qué efectos jurídicos produce cada actuación. Debe aclararse la coexistencia entre las funciones del SENA y su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el

Trabajo, las Mesas Sectoriales, el Subsistema Nacional de la Calidad, ONAC, los organismos acreditados de certificación de personas, las estructuras sectoriales de normalización y las nuevas funciones que asumirían el Ministerio del Trabajo y la Agencia.

SINDESENA no plantea la existencia de un monopolio general de certificación que el ordenamiento no establezca; plantea que el SNC no puede extinguir, trasladar o subordinar por vía reglamentaria competencias ya atribuidas al SENA.

7. EL CARÁCTER SOCIAL Y DE DERECHOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

El SENA cumple una función estatal orientada al desarrollo social y técnico de los trabajadores. La Ley 119 de 1994 dispone expresamente que la formación profesional del SENA es gratuita en todas sus modalidades, con las precisiones establecidas en la propia ley para determinados servicios especializados. Por ello, SINDESENA rechaza cualquier modelo que pueda conducir a la mercantilización de la formación profesional o a la privatización de funciones esenciales que tienen una finalidad social y pública.

Debe garantizarse que los recursos destinados a la formación profesional mantengan su finalidad social y que no se generen barreras económicas que afecten especialmente a trabajadores, jóvenes, población rural, comunidades vulnerables y demás sectores que históricamente han encontrado en el SENA una vía de acceso gratuito a la formación.

La creación de un Fondo del SNC financiable con recursos públicos, cooperación y aportes privados debe analizarse conjuntamente con la ampliación de oferentes y la política de cobertura. Debe impedirse que la nueva arquitectura convierta recursos destinados a garantizar derechos en instrumentos para financiar un mercado ampliado de proveedores de cualificaciones.

Los recursos que integran el patrimonio y financian la misión del SENA que, por su origen, destinación específica y algunos parafiscales no deben convertirse, directa ni indirectamente, en fuente de financiación de la Agencia, del Fondo del SNC o de terceros oferentes. Así mismo, la participación de recursos privados en la arquitectura que define cualificaciones, estándares o prioridades exige garantías estrictas de independencia pública y prevención de captura por intereses particulares.

8. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DEL DERECHO AL TRABAJO

SINDESENA advierte un riesgo adicional: que las cualificaciones, certificaciones o clasificaciones ocupacionales pasen de ser instrumentos de reconocimiento y movilidad a convertirse en requisitos obligatorios para acceder, permanecer o movilizarse en el mercado laboral.

Tal situación podría generar nuevas barreras para trabajadores que no poseen títulos académicos formales, pero cuentan con experiencia laboral, aprendizajes previos, conocimientos adquiridos mediante procesos no formales, saberes comunitarios u otras formas legítimas de conocimiento.

El reconocimiento de la experiencia laboral debe ser real, accesible y efectivo y no puede convertirse en una nueva cadena de certificaciones que obligue al trabajador a demostrar reiteradamente competencias que ya posee.

El Reconocimiento de Aprendizajes Previos —RAP— debe constituir una herramienta de inclusión y movilidad, no un mecanismo de exclusión.

Existe una contradicción que debe resolverse: el SNC declara priorizar poblaciones afectadas por desempleo e informalidad, pero determinadas trayectorias de cualificación mantienen requisitos de escolaridad previa. Si el Estado no ha superado las brechas de acceso y culminación de educación básica y media, utilizar esas mismas credenciales como condición para progresar en determinadas trayectorias puede transformar una desigualdad educativa previa en desigualdad de cualificación y, posteriormente, en una nueva barrera laboral.

El RAP no resuelve automáticamente esta contradicción si reconoce el saber del trabajador, pero luego lo remite a trayectorias cuyos niveles siguientes vuelven a exigir requisitos académicos. El reconocimiento debe producir efectos reales de inclusión y movilidad y no limitarse a ubicar el conocimiento dentro de una estructura de cualificaciones.

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

SINDESENA advierte igualmente que cualificación, certificación y movilidad ocupacional no producen por sí mismas empleo digno. El trabajo digno depende también de formalización con derechos, estabilidad, remuneración suficiente, seguridad social, libertad sindical, negociación colectiva y demás garantías laborales. Una política de cualificaciones no puede trasladar al trabajador la responsabilidad por el desempleo y la informalidad derivados también de estructuras económicas y laborales.

SINDESENA exige, por tanto, que cualquier desarrollo normativo:

- Reconozca efectivamente la experiencia laboral
- Valore los aprendizajes no formales e informales
- Evite costos y trámites innecesarios
- No convierta la certificación en una barrera para el trabajo
- Preserve los derechos adquiridos de los trabajadores
- Garantice igualdad de oportunidades
- Proteja a quienes poseen trayectorias laborales diversas.

9. LA CLASIFICACIÓN ÚNICA DE OCUPACIONES PARA COLOMBIA Y LOS DERECHOS LABORALES

La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia —CUOC— fue adoptada mediante el Decreto 654 de 2021.

Precisamente por la amplitud de sus posibles usos, SINDESENA considera indispensable impedir interpretaciones automáticas que conviertan una clasificación ocupacional o una cualificación en una modificación inmediata de derechos laborales.

La CUOC, el MNC y los catálogos de cualificaciones no deben producir automáticamente modificaciones en los manuales de funciones, requisitos de ingreso, equivalencias, perfiles de empleo, derechos de carrera administrativa, remuneraciones o condiciones laborales, salvo que exista el procedimiento jurídico específico, la competencia legal correspondiente y las garantías constitucionales y legales aplicables.

Particularmente, debe impedirse que la adopción de una nueva clasificación ocupacional sea utilizada para desconocer derechos de trabajadores vinculados al empleo público o para modificar unilateralmente las condiciones de acceso y permanencia en los empleos.

Las clasificaciones son instrumentos de información y ordenación; no pueden convertirse por sí mismas en fuente autónoma para restringir derechos, redefinir unilateralmente ocupaciones o imponer nuevas condiciones de acceso y permanencia en el trabajo.

10. PROTECCIÓN DE SABERES, OFICIOS Y TRAYECTORIAS DIVERSAS

El SNC debe reconocer la diversidad de oficios, experiencias laborales, aprendizajes no formales e informales y saberes tradicionales, comunitarios y ancestrales. No todas las formas de conocimiento pueden ni deben ser reducidas a una única estructura basada exclusivamente en títulos, niveles de cualificación o resultados de aprendizaje.

Los conocimientos adquiridos mediante la experiencia, el trabajo comunitario, las prácticas tradicionales y los procesos propios de las comunidades deben ser reconocidos mediante mecanismos que respeten su naturaleza.

Cualquier proceso de reconocimiento debe garantizar la participación de las comunidades y respetar sus formas propias de transmisión, construcción y validación del conocimiento.

La existencia de un MNC no puede convertirse en una herramienta para desconocer saberes que no hayan sido previamente incorporados a sus estructuras.

11. ECONOMÍAS POPULARES, FORMALIZACIÓN EXCLUYENTE Y DIGNIFICACIÓN DEL

TRABAJO

SINDESENA advierte que las economías populares y comunitarias no pueden ser abordadas como un conjunto de personas “deficitarias” en competencias ni como ocupaciones cuyo único horizonte de dignificación sea su formalización dentro de categorías laborales previamente definidas. En estos espacios existen trabajo, conocimientos, saberes, tecnologías, experiencias productivas, redes comunitarias y formas de organización social que deben ser reconocidas y fortalecidas.

Resulta especialmente problemático que ocupaciones desarrolladas históricamente en condiciones de informalidad —e incluso actividades social o administrativamente estigmatizadas como irregulares o ilegales— sean sometidas a procesos de clasificación, cualificación y formalización que pretendan legitimar únicamente aquello que logra ajustarse a estándares predeterminados. La formalización no dignifica por sí sola el trabajo, si para acceder a ella, excluye a quienes no cumplen requisitos académicos, documentales, económicos, tecnológicos, de certificación o de estandarización.

Una política que reconozca solamente al trabajador que consigue ser clasificado, certificado o incorporado a una ocupación formal puede producir una nueva frontera de exclusión: de un lado, quienes logran ingresar a la trayectoria reconocida por el sistema; del otro, quienes continúan ejerciendo saberes y oficios socialmente necesarios, pero quedan por fuera de la credencial, de la cualificación o del reconocimiento institucional. La dignificación exige ampliar derechos y protección social sin borrar la diversidad de trayectorias, saberes y formas de trabajo.

Por ello, la transición desde la informalidad no puede confundirse con la simple estandarización ocupacional. La acción pública debe orientarse a garantizar derechos, protección social, reconocimiento de saberes, condiciones materiales de trabajo y participación de las propias comunidades y trabajadores en la definición de los procesos de reconocimiento y formalización. Formalizar sin derechos, o formalizar excluyendo, puede reproducir la misma desigualdad que se afirma combatir.

12. AUTONOMÍA, CERTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO EN EL SENA

SINDESENA considera necesario proteger las competencias que la legislación ha atribuido al SENA en materia de Formación Profesional Integral y las demás funciones que desarrolla en el marco de su régimen jurídico.

En consecuencia, cualquier nueva institucionalidad debe ser compatible con este régimen y no puede utilizar el desarrollo del SNC como mecanismo indirecto para modificar las competencias institucionales del SENA.

SINDESENA considera especialmente necesario revisar cualquier disposición que pueda afectar:

- La Formación Profesional Integral
- El diseño y desarrollo curricular
- La certificación de competencias
- La normalización de competencias
- El reconocimiento de aprendizajes
- Los procesos de evaluación
- Los programas de formación
- La autonomía técnica y pedagógica
- La participación del Consejo Directivo Nacional
- La participación de las Mesas Sectoriales.

CONCLUSIÓN

SINDESENA reconoce la importancia de garantizar el reconocimiento de saberes, de la experiencia y de la movilidad. Ello no implica aceptar como necesaria o adecuada cualquier arquitectura institucional construida para esos propósitos, ni que tales objetivos justifiquen la homogeneización de regímenes jurídicamente distintos, la ampliación indiscriminada de oferentes, la redistribución de recursos públicos, la subordinación de la FPI al MNC o la creación de nuevas barreras de acceso al trabajo y a la formación.

Su rechazo se dirige a cualquier modelo que utilice estos objetivos legítimos para crear una estructura

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

que termine subordinando al SENA, modificando competencias legalmente establecidas, restringiendo su autonomía institucional, debilitando la participación de los trabajadores, duplicando funciones o convirtiendo las cualificaciones en barreras para el trabajo y la educación.

SINDESENA considera que la existencia del Sistema Nacional de Cualificaciones no puede interpretarse como autorización para desconocer el régimen jurídico particular del SENA ni para sustituir mediante reglamentación las competencias que el legislador le ha atribuido.

En consecuencia, SINDESENA mantiene su rechazo al proyecto de decreto en su configuración actual y solicita su retiro, suspensión o revisión integral antes de cualquier decisión definitiva sobre la institucionalidad y gobernanza permanente del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Cualquier nueva propuesta deberá partir de una delimitación clara de competencias, respetar el marco constitucional y legal vigente, preservar integralmente la Ley 119 de 1994 y el funcionamiento del SENA, garantizar la autonomía y misión de la entidad, proteger la Formación Profesional Integral y asegurar una participación efectiva de los trabajadores y demás actores sociales.

LÍNEAS ROJAS: (i) ninguna competencia de origen legal del SENA puede ser trasladada, subordinada o vaciada mediante reglamentación; (ii) la FPI debe conservar su naturaleza, autonomía y régimen diferencial; (iii) los recursos del SENA no pueden financiar la Agencia, el Fondo ni terceros oferentes; (iv) el SENA no puede ser convertido en un oferente indiferenciado de una categoría general de educación posmedia; (v) el tripartismo debe existir donde se decide y no solamente donde se consulta; (vi) la certificación y las cualificaciones no pueden convertirse en nuevas barreras laborales; y (vii) la formalización de las economías populares debe ampliar derechos y protección, no excluir a quienes no logran ajustarse a estándares, credenciales o requisitos del sistema.

La pregunta de fondo que SINDESENA plantea al Gobierno Nacional es si el proyecto se limita a coordinar instituciones respetando sus competencias legales o si, bajo la denominación de gobernanza del SNC, está construyendo una nueva autoridad capaz de reorganizar oferta, oferentes, calidad, certificación, cobertura y recursos de la educación y la Formación Profesional Integral sin las reformas legislativas y el diálogo social tripartito que una transformación de esa magnitud exige.

SINDESENA reafirma que la modernización, articulación y reconocimiento de las cualificaciones no pueden hacerse a costa de la autonomía institucional, los derechos de los trabajadores, la Formación Profesional Integral ni el carácter público y social del SENA.

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 2 de septiembre de 2026

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia
Celulares: 324 1332063 – 313 4678325 – 312 5534995 – 320 2971664 – 313 6342951
e-mail: correspondencia@sindesena.org web: www.sindesena.org