2026-1407 Al dar respuesta favor citar este número

Bogotá, 27 de noviembre de 2026

Doctora
Angélica María Rodríguez Andrade
Secretaria General del SENA
Dirección General
Bogotá

Asunto: Constancia de SINDESENA frente a la posición de la administración del SENA de no reconocer la continuidad al acuerdo colectivo 2024 -2026 a partir del 6 de diciembre del 2026

Cordial saludo

El sindicato de empleados públicos del SENA, **SINDESENA**, mediante el presente manifiesta su posición y deja la constancia respectiva, frente a lo manifestado por la administración del SENA, acerca de la continuidad del Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y los sindicatos, durante el periodo **2024-2026**.

La posición de **SINDESENA**, es la siguiente:

Para la organización sindical SINDESENA, el acuerdo colectivo 2024-2026, debe tener la continuidad hasta la firma de un nuevo acuerdo colectivo basado en las normas y jurisprudencia interna y los convenios con la Organización Internacional del Trabajo OIT, que respaldan la continuidad, progresividad y no regresividad de estos acuerdos.

El Acuerdo Colectivo suscrito entre la Administración del SENA y los Sindicatos de empleados públicos de la entidad, entre ellos el ampliamente mayoritario SINDESENA, para los años 2024 – 2026 quedó plasmado en el en el ACTA FINAL suscrita el seis (6) de diciembre de 2024, sin que en ninguna de las conversaciones sostenidas entre las Comisiones Negociadoras que representaban a la Entidad y a los sindicatos participantes, se hubiere acordado un periodo de vigencia con sus extremos de inicio y finalización determinados de común acuerdo.

Fue la Dirección General de la entidad, quien determinó establecer en la Resolución 1-03457 de 31 de diciembre de 2024, mediante la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2024-2026, de manera unilateral, la fecha del 6 de diciembre de 2026, como extremo final del mencionado acuerdo, que ahora, en un acto de incontrovertible mala fe, pretende imponer la Administración encabezada por el Fraile RICARDO TORRES CASTRO, como punto de finalización de lo acordado, estableciendo un vacío temporal entre esta fecha y la vigencia del nuevo acuerdo, que deberá suscribirse en el trascurso del año 2027, periodo durante el cual, en su decir, NO HABRÁ ACUERDO COLECTIVO.

La decisión que ha tomado la Dirección General del SENA es, a todas luces violatoria de la Constitución, de la ley y del Acuerdo Colectivo vigente. Veamos:

1. EN MATERIA CONSTITUCIONAL:

Es innegable que los derechos estipulados tanto para los funcionarios como para las organizaciones sindicales beneficiados y beneficiadas con lo pactado en un ACUERDO COLECTIVO legalmente suscrito, se constituyen en DERECHOS ADQUIRIDOS y por lo tanto de obligatorio cumplimiento por parte de la entidad que suscribe el acuerdo. Así lo define la Corte Constitucional en su jurisprudencia, y especialmente en el contenido de la Sentencia C-046 de 2018, que define y determina tanto el PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD, como la regla de NO REGRESIVIDAD de los derechos y garantías legalmente concedidos a los servidores a través de los Acuerdos Colectivos que suscriben las organizaciones sindicales a las cuales pertenecen. Dice la Corte que entre estas dos prerrogativas existe una relación de género y especie en la cual la NO REGRESIVIDAD es considerada como una manifestación de la PROGRESIVIDAD e implica una obligación de NO HACER para el Estado y que sobre todo esto se desprende del principio de interdicción de la arbitrariedad. El PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD en cambio, supone una OBLIGACION DE HACER, con miras a garantizar, gradual y sucesivamente, la plena efectividad de los derechos en el contexto de las capacidades económicas e institucionales del Estado.

Sostiene la Corte en la mencionada Sentencia que, *"…las medidas que constituyan un retroceso en la protección de los derechos sociales, económicos y culturales son prima facie inconstitucionales"*

Pretender desconocer la CONTINUIDAD del ACUERDO COLECTIVO suscrito para los años 2024 – 2026, hasta tanto se suscriba un nuevo acuerdo, como se propone hacerlo por parte de la Dirección General del SENA, es un rampante desconocimiento del PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD y una incursión en REGRESIVIDAD, por cuanto se borra

de un tajo lo acordado y se parte de cero al iniciar la nueva negociación, es decir, como si nunca se hubieren alcanzado los derechos que quedaron plasmados en el acuerdo que intempestivamente se termina.

2. EN EL CAMPO DEL ACUERDO VIGENTE:

La Dirección General del SENA y los sindicatos que suscriben el ACUERDO COLECTIVO 2024-2026, acordaron en el CAPITULO I, la "GARANTIA DE CONTINUIDAD, INTEGRALIDAD Y PROGRESIVIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS RESULTANTES DE ACUERDOS ANTERIORES" que quedaron plasmados en los siguientes puntos:

PUNTO 1.1.: El SENA garantizará la continuidad de los derechos individuales o colectivos adquiridos de conformidad con la Constitución y la Ley, pactados en el Acuerdo Colectivo de 2024. Asimismo, integralmente en los Derechos laborales contenidos en el Acta de Concertación 2015/2017 y los Acuerdos Colectivos 2018/2020, 2021/2023. 1 (Subrayamos)

PUNTO 1.2.: El SENA dará cumplimiento a lo suscrito en el acta de acuerdo del 3 de diciembre del 2021, en los numerales 1.6, 1.7 y 1.8 sobre la progresividad, favorabilidad y cumplimiento del acuerdo colectivo en lo pertinente al SENA. como entidad pública. El SENA se compromete aplicar el principio de interpretación más favorable al Empleado Público, en los términos del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. El SENA se compromete que en caso de que se dicten normas más favorables para los intereses de los Empleados Públicos que las contenidas en el presente acuerdo, prevalece y se aplica únicamente el beneficio más favorable siempre y cuando el ámbito de aplicación lo permita.

PUNTO 1.3.: los puntos pactados en el presente acuerdo, conforme a la Constitución y la ley, no podrán ser modificados unilateralmente. Los puntos pendientes por cumplir, total o parcialmente, del Acta de Concertación de 2015, y de los Acuerdos Colectivos de 2018 y 2021, deberán ser cumplidos por el SENA en el marco de lo establecido en la Constitución, la ley, las normas vigentes y la jurisprudencia de conformidad con el artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 1072 de 2015 (adicionado por el art. 2 ° del Decreto 1631 de 2021). La negociación colectiva entre las entidades, organismos públicos y las organizaciones sindicales de empleados públicos ampliará y adelantará bajo el principio de progresividad y la regla de no regresividad en el marco de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución política y la jurisprudencia de las altas cortes. Reglas que se aplicarán a la presente negociación y a los acuerdos a los que lleguen las partes de manera gradual, la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones anteriores,

sin disminuir su nivel de satisfacción salvo justificación acorde a lo establecido en la jurisprudencia vigente.

- El artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 1072 de 2015 establece que el Acuerdo Colectivo contendrá lo siguiente:

  Numeral 8: Respetando el principio de progresividad, el acuerdo colectivo suscrito tendrá vigencia por un periodo mínimo de dos (2) años.
  Numeral 9: Los derechos pactados en el acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.

3. EN EL CAMPO DEL DECRETO 243 DE 2024:

Este Decreto, al modificar el artículo 2.2.2.4.16 del Decreto 1072 de 2015. Dejó en claro que deben aplicarse las siguientes reglas vinculantes:

- **Continuidad de los derechos:** La norma establece expresamente en sus numerales 5 y 9 que los derechos pactados en el ACUERDO COLECTIVO tienen **continuidad y progresividad,** cubriendo las anualidades presupuestales correspondientes sin interrupción al vencimiento del plazo inicial.

  Numeral 5: El periodo de vigencia **con continuidad de derechos,** cubrirá la anualidad presupuestal del 1 de enero al 31 de diciembre.

  Numeral 9: Los derechos pactados en el acuerdo colectivo **tendrán continuidad, progresividad** y solo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.

En el Decreto 243 de 2024, la determinación de un PERIODO DE VIGENCIA del ACUERDO COLECTIVO apunta a determinar cuál es el periodo durante el cual no se podrá presentar nuevamente un "escrito sindical de solicitudes" y es esta la razón por la cual se establece en el numeral 6 del artículo 2.2.2.4.9. que: "*En ninguna circunstancia se podrá presentar escrito sindical de solicitudes durante la vigencia del acuerdo colectivo…"*

Así lo entendió SINDESENA y fue esta la razón que llevó, a la organización, a no pronunciarse ante lo decidido por la Dirección General del SENA en el sentido de fijar como fecha de vigencia del acuerdo suscrito para los años 2024 a 2026, el 6 de

diciembre de 2024, y consignarlo así en la Resolución que adoptó el mencionado acuerdo. Es decir, para SINDESENA es claro que antes del 6 de diciembre de 2026, no podrá presentar un nuevo PLIEGO DE SOLICITUDES, para iniciar una nueva NEGOCIACIÓN COLECTIVA tendiente a MODIFICAR PROGRESIVAMENTE el acuerdo vigente.

Dicho de otra manera, para el caso de la NEGOCIACION COLECTIVA a desarrollarse entre la Dirección General del SENA y las organizaciones sindicales que agrupan a los Empleados Públicos de la institución, el 6 de diciembre de 2026 se cumple el término de dos (2) años que habilita la presentación de un nuevo pliego de solicitudes en el siguiente ciclo de negociación, pero, al tenor de lo establecido en la norma que se comenta, el acuerdo actual sigue produciendo plenos efectos jurídicos hasta que sea reemplazado o modificado por un nuevo acuerdo.

Es claro, igualmente, para SINDESENA, que el pliego de solicitudes se debe presentar dentro del primer trimestre del año 2027 y que el mismo deberá ser aprobado por la Asamblea Nacional estatutaria de la organización que se tiene previsto realizar dentro de este mismo periodo de tiempo, de tal suerte que se pueda dar cumplimiento a la fecha límite para su presentación ante la Administración del SENA.

Nótese que es la norma vigente la que fija este procedimiento y de ser aplicable lo que pretende imponer la actual Administración de la entidad, es absolutamente imposible sentar un procedimiento que garantice la continuidad del acuerdo vigente. Veamos:

1. No es posible presentar un nuevo pliego de solicitudes mientras se encuentre vigente al acuerdo actual.
2. El Pliego de solicitudes se debe presentar necesariamente durante el primer trimestre del año 2027.
3. El pliego debe ser aprobado en Asamblea General y se debe presentar a mas tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la realización de la Asamblea que lo aprueba.
4. Se debe surtir el procedimiento de UNIFICACION DE PLIEGO, evento que solo es posible cuando las diferentes organizaciones sindicales de empleados públicos existentes en el SENA, interesadas en negociar, hayan presentado sus pliegos, lo que solo pueden hacer durante el primer trimestre del año 2027.

Por lo anterior SINDESENA, solicita a la administración del SENA, garantizar la continuidad del acuerdo colectivo 2024-2026 hasta la firma de uno nuevo y respectar los acuerdos suscritos en el mismo.

Atentamente,

Augusto García Tamayo
Presidente SINDESENA

Tramitado por: Paola Andrea Navia, Secretaria

Carrera 7 No. 34-50 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