

CONCEPTO 39847 DE 2019

(junio 20)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: Subsidio educativo convencional para hijos y hermanos mayores de 25 años con problemas de aprendizaje

En respuesta a la comunicación electrónica del 7 de junio de 2019, con radicado 8-2019-036528, mediante la cual se solicita aclarar las conclusiones del concepto emitido por nuestra dependencia con radicado 8-2019-022285 del 8 de abril de 2019 relacionado con el “Subsidio Educativo Convencional para hijos y hermanos mayores de 25 años con problema de aprendizaje”; al respecto, de manera comedida le informo:

La solicitud de aclaración manifiesta:

“Teniendo en cuenta que el Grupo de Conceptos y Producción Normativa emitió concepto mediante la comunicación interna No. 8-2019-022285 del 8 de abril de 2019, respecto al “Subsidio Educativo Convencional para hijos y hermanos mayores de 25 años con problemas de aprendizaje”, de manera atenta solicitamos aclarar las conclusiones del mencionado concepto, con fundamento en los siguientes argumentos:

1. El 3 de abril de 2019, el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales, solicitó al Coordinador del Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, concepto sobre el tema en comento.

2. Una de las circunstancias que motivó la solicitud del concepto, fue la manifestación efectuada por los representantes de SINTRASENA en el siguiente sentido:

“(…) A decir de los Representantes de SINTRASENA, Organización Sindical que agrupa y representa a los trabajadores oficiales y titular de los derechos consagrados en la convención colectiva de trabajo, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado Social de derecho 'como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político', según Sentencia de la Corte Constitucional T-079 de 2016; y por tanto, consideran los representantes sindicales, no existe una edad límite para el reconocimiento y pago del Subsidio educativo mientras subsistan las discapacidades cognitivas o intelectuales que le impiden si integración socio laboral”.

3. El 8 de abril de 2019, el Coordinador del Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, emitió el concepto “Subsidio Educativo Convencional para hijos y hermanos mayores de 25 años con problemas de aprendizaje”, donde concluyó:

“(…) De acuerdo con lo anterior, encontramos que de conformidad con lo previsto en el artículo 100 de la Convención Colectiva de trabajo, los hijos y hermanos de trabajadores que tengan problemas de aprendizaje y requieran de educación especial, tan solo tendrán acceso al subsidio educativo hasta los veinticinco (25) años de edad.

Empero, esta disposición no debe ser interpretada de manera restrictiva, sino en armonía con lo previsto en las Leyes 1346 de 2009 y [1618](#) de 2013 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en cuanto al reconocimiento de la población en situación de discapacidad como sujeto de especial protección constitucional.

No obstante, cabe precisar que por vía de concepto no es factible modificar el alcance de lo estipulado en la convención colectiva sobre el límite de los veinticinco (25) años de edad para seguir concediendo el auxilio educativo para los hijos o hermanos que dependan (sic) del trabajador oficial y presenten problemas de aprendizaje o se encuentren en situación de discapacidad, pues lo pactado convencionalmente es ley para las partes, cuyos alcances deberán precisarlo las mismas partes aplicando lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo que permite mediante actas resolver las dudas sobre la aplicación e interpretación de la Convención Colectiva (...)” (El resaltado es nuestro).

4. El 7 de mayo de 2019 los representantes de SINTRASENA en reunión del Comité Convencional Nacional, plantearon que en virtud de lo dispuesto en el artículo 100 de la Convención Colectiva de Trabajo SENA-SINTRASENA y a partir de lo consignado en las conclusiones transcritas del concepto en comentario, se genera una duda en la aplicación de dicha disposición convencional, que amerita un estudio exhaustivo a través del mecanismo de acta de interpretación del Art. 4 de la Convención Colectiva.

La solicitud de someter dicho tema a acta de interpretación quedo plasmado en el acta de dicha reunión así:

“(…) 5. Pago de subsidio educativo en casos especiales, soportado en el concepto emitido por la Dirección Jurídica del SENA y convocar a interpretación según artículo 4o de la Convención Colectiva.

Los representantes de SINTRASENA plantean que en virtud del concepto emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa del Sena, para el caso de beneficiarios que superan los 25 años y se encuentran en condiciones especiales, el subsidio educativo que trata el artículo 100 de la Convención Colectiva no se debe limitar, sino que dicha prestación debe continuar siendo pagada con independencia de la edad. Por otro lado, solicitan que entre tanto se define esta situación, se haga el respectivo pago, mientras se convoca a la interpretación del artículo 100 de la Convención Colectiva tal como lo sugiere el Coordinador del grupo de conceptos jurídicos y producción normativa del Sena.

(…)

No obstante el acuerdo mencionado, para el grupo de relaciones laborales no existe duda respecto del límite de edad para el pago de auxilio educativo a hermanos e hijos con problemas de aprendizaje, en consecuencia solicito dar alcance a la comunicación 8-2019-022285, en el siguiente sentido:

¿Tienen derecho los hijos y/o hermanos de los trabajadores oficiales del SENA, que tengan problemas de aprendizaje y que requieran de educación especial, acceder al subsidio

contemplado en el artículo 100 de la Convención Colectiva, una vez cumplidos los veinticinco (25) años de edad, considerando que constitucionalmente se trata de una población en situación de discapacidad y sujeta a protección especial?

¿Impone la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Ley 1346 de 2009 o la Ley [1618](#) de 2013, alguna obligación para el SENA, que deba traducirse en el otorgamiento de subsidios a trabajadores oficiales y otros beneficiarios, así como su cuantía, periodicidad, plazos y límites para su otorgamiento?

Ahora bien, la Convención Colectiva ofrece una serie de mecanismos para garantizar la aplicación eficaz y correcta de sus estipulaciones convencionales. // Entre tales mecanismos se encuentra el (1) Acta de Interpretación, (2) la Cláusula de Mayor Favorecimiento y (3) la Negociación de la Convención Colectiva, veamos:

“ARTÍCULO 4. INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y NORMAS LABORALES. //(...) //Cuando, para la aplicación e interpretación de esta Convención Colectiva, se presenten dudas por el SENA o por SINTRASENA, éstas se resolverán mediante actas suscritas entre el funcionario que designe el Director General, un (1) miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y un (1) negociador del pliego de peticiones en representación del Sindicato designado por la misma, aplicando los principios de irrenunciabilidad y favorabilidad en los derechos consagrados a favor del trabajador y especialmente el principio in dubio pro trabajador.” (Énfasis fuera de texto).

“ARTÍCULO 82. CLAUSULA DE MAYOR FAVORECIMIENTO. En caso de que el Ejecutivo, el Congreso o el SENA decreten alza en los salarios, establezcan o incrementen cualquier prestación social en favor de los empleados al servicio de la Entidad o del Estado, que se hagan extensivos a los empleados al servicio del SENA, la entidad aumentará estos en la diferencia porcentual que se presente a favor de sus trabajadores oficiales, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia de la presente Convención Colectiva, serán inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año.

Con fundamento en lo expuesto, solicitamos aclarar, en qué casos se debe dar aplicación a estos mecanismos.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

Mediante radicado SENA No. 8-2019-022285 del 8 de abril de 2019 se emitió concepto jurídico sobre el subsidio educativo convencional para hijos y hermanos mayores de 25 años con problemas de aprendizaje, a que alude el artículo 100 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el SENA y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del SENA – SINTRASENA, vigente a la fecha, en el cual se concluyó lo siguiente:

“De acuerdo con lo anterior, encontramos que de conformidad con lo previsto en el artículo 100

de la Convención Colectiva de trabajo, los hijos y hermanos de trabajadores que tengan problemas de aprendizaje y requieran de educación especial, tan solo tendrán acceso al subsidio educativo hasta los veinticinco (25) años de edad.

Empero, esta disposición no debe ser interpretada de manera restrictiva, sino en armonía con lo previsto en las Leyes 1346 de 2009 y [1618](#) de 2013 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en cuanto al reconocimiento de la población en situación de discapacidad como sujeto de especial protección constitucional”.

Igualmente se señaló: “cabe precisar que por vía de concepto no es factible modificar el alcance de lo estipulado en la convención colectiva sobre el límite de los veinticinco (25) años de edad para seguir concediendo el auxilio educativo para los hijos o hermanos que dependan del trabajador oficial y presenten problemas de aprendizaje o se encuentren en situación de discapacidad, pues lo pactado convencionalmente es ley para las partes, cuyos alcances deberán precisarlo las mismas partes aplicando lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo que permite mediante actas resolver las dudas sobre la aplicación e interpretación de la Convención Colectiva”

En relación con estas conclusiones y la pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el SENA y SINTRASENA, es pertinente precisar que el artículo [467](#) del Código Sustantivo de Trabajo establece que la convención colectiva de trabajo es “la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

De la definición legal se deduce que la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre uno o varios sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios empleadores para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores^[1].

Lo pactado en una convención colectiva obliga en los términos estipulados y no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden.

Al respecto, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia SU-1185/01, M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil, manifestó:

“La convención colectiva como acto jurídico regulador de las relaciones entre el patrono y sus empleados sindicalizados, comparte íntegramente la definición de acto solemne, con sus características de aseguramiento de los acuerdos a que llegan las partes, la precisión de los derechos adquiridos, la claridad y la conservación de los mismos. Por ello la existencia de un derecho convencional no puede acreditarse por otro medio probatorio diferente a la misma convención, pues su naturaleza y las características propias de los actos solemnes lo impiden. Así, un trabajador, por medio de testimonios, confesión de su patrono o pruebas documentales, no puede acreditar un derecho convencional en un proceso judicial. Al prescribir la ley unas solemnidades especiales para que el resultado de una negociación colectiva se traduzca en un convención colectiva, es imposible jurídicamente que se puedan derivar o deducir derechos por fuera de lo que su texto normativo contiene”. (Subrayas fuera del texto original)

Ahora bien, atendiendo lo dispuesto en los artículos 4o y 82 de la Convención Colectiva de

Trabajo, suscrita entre el SENA y SINTRASENA, la interpretación de las estipulaciones convencionales la deben realizar las partes aplicando los principios de irrenunciabilidad, favorabilidad, in dubio pro trabajador y atendiendo la cláusula de mayor favorecimiento, cuando quiera que mediante ley, decreto o norma interna del SENA se produzca alza en los salarios, se establezca o incremente cualquier prestación social a favor de los empleados, evento en el cual la entidad aumentará los montos en la diferencia porcentual que se presente a favor de sus trabajadores oficiales, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia de la Convención Colectiva sean inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año.

En relación con lo dispuesto en estos artículos de la Convención Colectiva de Trabajo, es pertinente citar el pronunciamiento emitido por la Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo mediante Concepto con radicado No. 08SE2018120300000044886 de 22 de noviembre de 2018, expedido con fundamento en lo dispuesto en el artículo [80](#) del Decreto 4108 de 2011 y [28](#) de la Ley 1755 de 2015, señalando lo siguiente:

“(…)

Al respecto, es pertinente citar a la Honorable Corte Constitucional, Sentencia C-902 de 2003 con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, mediante la cual señaló que una Convención colectiva de trabajo, debe ser entendida como fruto de la negociación colectiva, la cual constituye un acto jurídico de forzoso cumplimiento para las partes que la suscriben, aparte que nos permitimos transcribir a continuación:

“Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo [468](#) del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad.”

En consecuencia, como de la negociación se suscribió la respectiva convención por las partes claramente determinadas -empleador y sindicato- es precisamente a esas partes a quienes les corresponde definir el alcance de lo pactado, para lo cual pueden acudir al tenor literal de lo convenido, o al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo; adicionalmente cuentan con la posibilidad legal de suscribir actas aclaratorias o extra convencionales, con la aclaración que mediante estas no es viable modificar las cláusulas de una Convención Colectiva de Trabajo, pero si es posible solucionar problemas de interpretación, sin entrar a cambiar de fondo su contenido, en este último caso, la obligatoriedad no se desprende de ellas mismas, sino de la propia convención o pacto que se aclara. Sin embargo, de continuar con la controversia las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral”. (Subrayas y negrillas fuera del texto original)

Ahora bien, para efectos de dilucidar lo dispuesto en los artículos 4 y 82 de la Convención Colectiva de Trabajo, se procede a examinar la normatividad que regula el auxilio educativo a fin de establecer si son más favorables que las consignadas en la Convención Colectiva, y de esas manera ilustrar a las partes sobre el asunto.

En relación con el auxilio educativo, encontramos el Decreto [051](#) de 2018, que modificó el

Decreto [1083](#) de 2015 –Único Reglamentario del Sector Función Pública, y lo establecido en la Resolución del SENA [059](#) de 2016 que contiene los lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos de carrera y libre nombramiento y remoción del SENA.

El Decreto 051 de 2018 en su artículo [4](#) dispuso: “Artículo [4](#). Modificar el Parágrafo 2 del artículo [2.2.10.2](#) del Decreto 1083 de 2015 el cual quedará así:

“Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”. (Subrayas fuera del texto original).

Por su parte, la Resolución [0059](#) de 2016, modificada por la Resolución [2001](#) de 2016, que contiene los lineamientos del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA, en el artículo [15](#) numeral 4, dentro del programa de gestión de beneficios, incluye el auxilio educativo para los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años de edad que dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, y pensionados^[2].

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo [15](#) numeral 4 de la Resolución [0059](#) de 2016, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo [2.2.10.2](#) del Decreto 1083 de 2015, el auxilio educativo beneficia a los hijos y/o hijastros únicamente hasta los veinticinco (25) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, y pensionados del SENA; sin perjuicio de que los hijos y/o hijastros discapacitados mayores de 25 años sigan disfrutando de los demás beneficios del programa de bienestar relacionados con eventos deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, promoción y previsión de la salud, capacitación informal en artes y artesanía u otras modalidad y programas de vivienda.

A parte de la normatividad sobre subsidio familiar^[3] que rige para las Cajas de Compensación Familiar y las disposiciones sobre el Sistema de Seguridad Social Integral^[4] que benefician a los hijos de cualquier edad que tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del empleado público cotizante^[5], no existe ningún precepto que obligue al SENA a conferir auxilio educativo a los hijos mayores de 25 años inválidos o en situación de discapacidad que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que dependan económicamente del empleado público o pensionado del SENA.

También es necesario tener en cuenta las precisiones jurisprudenciales sobre la edad límite para conferir el auxilio educativo en los programas de educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano) y educación formal, frente al cual la Corte Constitucional^[6] al examinar un caso similar expresó lo siguiente:

“Así las cosas, se tiene que el beneficio de la cuota alimentaria de los hijos que estudian va hasta los 25 años (dependiendo del caso), edad que la jurisprudencia ha establecido como término razonable para formarse en una profesión u oficio que les permita obtener su independencia económica y satisfacer sus propias necesidades, tope cronológico que se encuentra encaminado a que la condición de estudiante no se torne indefinida”. (Subrayas fuera del texto original)

Como puede evidenciarse, la Corte Constitucional precisó que el auxilio educativo para los hijos que estudian va hasta los veinticinco (25) años de edad, tope cronológico que se encuentra

encaminado a que la condición de estudiante no se torne indefinida.

De acuerdo las normas citadas y lo dispuesto por la Corte Constitucional, si bien es cierto que los hijos en situación de discapacidad mayores de 25 años conforman la familia y en consecuencia se benefician de los programas de bienestar social, también lo es que el auxilio educativo para los hijos que dependan del empleado público se limita hasta los 25 años de edad a fin de que no se torne indefinido^[7].

En este orden de ideas cabe concluir que la convención colectiva de trabajo SENA - SINTRASENA, vigente, fue producto de una previa negociación colectiva dentro de la cual las partes intervinientes dispusieron expresamente la ruta para su aplicabilidad (derechos, montos, pérdida, entre otros), cuyos beneficios aplican en los términos y montos allí pactados, y por no existir disposición legal o alcance jurisprudencial que sea más favorable, se considera que rige lo pactado.

Así las cosas, como se conceptuó en el alcance, al no haber disposición legal o jurisprudencial que obligue al SENA conferir más allá de los 25 años de edad el subsidio educativo para los hijos o hermanos que dependan económicamente de un trabajador oficial, tal como lo contempla el artículo 100, la consecuencia es dar continuidad a lo pactado en la convención colectiva, teniendo presente que lo allí estipulado es ley para partes y de obligatorio cumplimiento.

Respecto de los cuestionamientos presentados en la comunicación 8-2019-036528 del 7 de junio de 2019, a pesar de que no corresponden a la solicitud inicial de concepto, se procederá a responder cada uno de ellos de acuerdo el análisis jurídico arriba esbozado.

RESPUESTA JURÍDICA

Pregunta 1. ¿Tienen derecho los hijos y/o hermanos de los trabajadores oficiales del SENA, que tengan problemas de aprendizaje y que requieran de educación especial, acceder al subsidio contemplado en el artículo 100 de la Convención Colectiva, una vez cumplidos los veinticinco (25) años de edad, considerando que constitucionalmente se trata de una población en situación de discapacidad y sujeta a protección especial?

Respuesta: En virtud de lo pactado en el artículo 100 de la Convención Colectiva de Trabajadores Oficiales 2003-2004, el cual mientras esté vigente es ley para las partes, y por no existir disposición legal que disponga lo contrario, el subsidio educativo que la entidad debe conferir a los hijos o hermanos que tengan problema de aprendizaje, requieran de educación especial y dependan económicamente de los trabajadores oficiales va hasta el límite de los veinticinco (25) años.

Cabe agregar que para los hijos y hermanos de trabajadores oficiales que requieran educación especial, el artículo 100 de la Convención Colectiva confiere un beneficio económico mayor al “reconocer tres veces el valor establecido en el presente artículo”, quedando explícito que este beneficio se recibe hasta cuando el hijo o hermano cumplan los 25 años de edad.

Pregunta 2. ¿Impone la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Ley 1346 de 2009 o la Ley [1618](#) de 2013, alguna obligación para el SENA, que deba traducirse en el otorgamiento de subsidios a trabajadores oficiales y otros beneficiarios, así como su cuantía, periodicidad, plazos y límites para su otorgamiento?

Respuesta: Las leyes en cita y la jurisprudencia de la Corte Constitucional no consignan de

manera expresa o directa que el SENA esté en la obligatoriedad de conferir subsidios u otros beneficios a trabajadores oficiales ni a empleados de carrera administrativa, ni provisionales.

Las normas y jurisprudencia constitucional a que alude el concepto inicial se citó con el fin de poner de presente que las autoridades deben tomar acciones afirmativas en favor de los discapacitados con el fin de que se logre la plena igualdad e integración en la sociedad, sin que ello significara imposición a las partes o que la entidad quedara obligada a conferir de manera indefinida el subsidio educativo para los hijos y hermanos mayores de 25 años que se encuentren en situación de discapacidad y requieran educación especial.

Cabe agregar que conforme a lo dispuesto en los artículos 4o y 82 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el SENA y SINTRASENA, la interpretación de las estipulaciones convencionales la deben realizar las partes aplicando los principios de irrenunciabilidad, favorabilidad, in dubio pro trabajador y atendiendo la cláusula de mayor favorecimiento, cuando quiera que mediante ley, decreto o norma interna del SENA se produzca alza en los salarios, se establezca o incremente cualquier prestación social a favor de los empleados, evento en el cual la entidad aumentará los montos en la diferencia porcentual que se presente a favor de sus trabajadores oficiales, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia de la Convención Colectiva sean inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año.

Teniendo en cuenta que la convención colectiva de trabajo SENA - SINTRASENA, vigente, fue producto de una previa negociación colectiva dentro de la cual las partes intervinientes dispusieron expresamente la ruta para su aplicabilidad (derechos, montos, pérdida, entre otros), cuyos beneficios aplican en los términos y montos allí pactados, y por no existir disposición legal o alcance jurisprudencial que sea más favorable, se considera que rige lo pactado.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador

Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Dirección Jurídica - Dirección General

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Sobre este particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de 24 de agosto de 2000 (Rad. 14489), M.P. José Roberto Herrera Vergara, sostuvo: “Es sabido que el objeto de las convenciones colectivas es regular las condiciones de trabajo dentro de la empresa durante su vigencia, generalmente persiguiendo superar el mínimo de los derechos instituidos para los trabajadores en la ley...”.

2. Resolución 0059 de 2016 “ARTÍCULO [15](#). PROGRAMA DE GESTIÓN DE BENEFICIOS. Está dirigido a los empleados públicos de la entidad, en las condiciones señaladas por la normatividad vigente, entre los cuales se encuentran los siguientes: (...) // 4. Auxilio educativo para los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años de edad, que dependen económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, y pensionados

3. Ley [21](#) de 1982 “Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras

disposiciones" y Ley [789](#) de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”

4. Decreto 780 de 2016 “Artículo [2.1.3.6](#). Composición del núcleo familiar. Para efectos de la inscripción de los beneficiarios, el núcleo familiar del afiliado cotizante estará constituido por: (...) // 3. Los hijos menores de veinticinco (25) años de edad que dependen económicamente del cotizante. // 4. Los hijos de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del cotizante. // 5. Los hijos del cónyuge o compañera o compañero permanente del afiliado, incluyendo los de las parejas del mismo sexo, que se encuentren en las situaciones definidas en los numerales 3 y 4 del presente artículo. // (...) // 7. Los hijos menores de veinticinco (25) años y los hijos de cualquier edad con incapacidad permanente que, como consecuencia del fallecimiento de los padres, la pérdida de la patria potestad o la ausencia de estos, se encuentren hasta el tercer grado de consanguinidad con el cotizante y dependan económicamente de este. // 8. A falta de cónyuge o de compañera o compañero permanente y de hijos, los padres del cotizante que no estén pensionados y dependan económicamente de este. // 9. Los menores de dieciocho (18) años entregados en custodia legal por la autoridad competente (...).” (Subrayas y negrillas fuera del texto original)

5. Acuerdo [0004](#) del 8 de junio de 2016 “Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo 30 de 1988”, al disponer en su artículo [2o](#): “ARTÍCULO [2o](#). Adicionar un párrafo al artículo [1o](#) del Acuerdo 30 de 1988, el cual quedará así: “PARÁGRAFO 4. Se entiende por hijos los matrimoniales, extramatrimoniales, adoptivos y al hijo o hija de uno sólo de los cónyuges o compañeros permanentes, respecto del otro, hasta la edad de 25 años. // También quedan comprendidos los hijos de cualquier edad con y/o en situación de discapacidad que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y dependan económicamente del empleado público, trabajador oficial o pensionado del SENA afiliado al Servicio Médico Asistencial”. (Subrayas nuestras).

6. Corte Constitucional, Sentencia T – 854 del 24 de octubre de 2012, Expediente T – 4516725, Magistrado Ponente. Jorge Ivan Palacio Palacio,

7. Concepto SENA. 8-2018-0[20362](#) de 19/04/2018.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

