

CONCEPTO 33459 DE 2022

(mayo 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXX Coordinadora Grupo Relaciones
Laborales - Secretaría General- Dirección General - 12021
DE: XXXXXXXXXXXX Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción
Normativa 1-0014
ASUNTO: Concepto gastos traslado trabajador oficial - artículo [67](#) Convención Colectiva de
Trabajo SINTRASENA

Mediante comunicación radicada con el número 9-2022-023427 y 01-9-2022- 030200 señala que acogiendo al artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo, algunos trabajadores oficiales de la entidad han venido solicitando traslado por razones de salud y unificación familiar; sin embargo, al momento de hacer efectivo este beneficio, se presentan las siguientes dudas:

Si de acuerdo con lo previsto en el artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo ¿Es procedente acceder a la solicitud de un Trabajador Oficial que participe en una convocatoria para traslado horizontal (artículo [50](#) CCT), sea aceptado, trasladado y modificado el contrato y posteriormente solicite que el traslado realizado le sea reconocido como traslado especial (artículo [67](#) CCT), lo que conlleva al pago de gastos de traslado y bonificación, manifestando que el motivo del traslado fue por condiciones de salud o unificación familiar?

Cuando la solicitud de traslado es de un municipio a otro municipio cercano, dentro de la misma Regional, ejemplo: de Pereira a Dosquebradas, de Duitama a Sogamoso, de Bucaramanga a Piedecuesta, etc, ¿se debe reconocer el pago contemplado en el artículo [67](#)?

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

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.

PRECEDENTE NORMATIVO

El artículo [50](#) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre el SENA y SINTRASENA establece:

“ARTÍCULO [50](#). TRASLADO HORIZONTAL

Previo concepto del correspondiente Comité Convencional, el SENA podrá efectuar, dentro de la misma categoría salarial, los traslados horizontales que considere necesarios o aquellos que sean solicitados por escrito por el trabajador interesado y reúna los requisitos exigidos (exceptuando la experiencia), sin que implique desmejoramiento de sus condiciones de empleo”.

El artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente suscrita entre el SENA y

SINTRASENA establece:

El artículo [67](#) de la misma Convención Colectiva prevé:

“ARTICULO [67](#). TRASLADO DE TRABAJADOR OFICIAL EN CASOS ESPECIALES

Cuando por razones ajenas al Trabajador Oficial relacionados con problemas de orden público o salud, que afecten su estabilidad laboral o familiar, debidamente comprobadas, éste deba ser trasladado a una sede diferente a la de su domicilio, el SENA pagará los gastos de traslado del trabajador y su familia y una bonificación equivalente a tres (3) meses del salario que devengue el trabajador en el momento de hacerse efectivo el traslado. Así mismo le resolverá su situación de vivienda conforme al Acuerdo vigente sobre la materia”.

ANÁLISIS

Del contenido del artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo antes referido se desprenden las siguientes condiciones para el traslado del Trabajador Oficial a una sede diferente a la de su domicilio:

Razones ajenas relacionadas con problemas de orden público o salud.

Afecten su estabilidad laboral o familiar.

Debidamente comprobadas.

A una sede diferente a la de su domicilio

El SENA, pagará:

Los gastos de traslado del trabajador y su familia

Una bonificación equivalente a tres (3) meses del salario que devengue el trabajador en el momento de hacerse efectivo el traslado.

Le resolverá su situación de vivienda conforme al Acuerdo vigente sobre la materia.

Como quiera que el traslado del trabajador oficial puede acontecer cuando se presenten problemas que afecten su estabilidad laboral o familiar, bien por razones de orden público o de salud, es necesario hacer algunas precisiones a la luz de lo establecido en el artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo.

1o. Situaciones de orden público

En el caso de los problemas o situaciones de orden público o violencia que afecten al trabajador (a) oficial o a alguno de los miembros de su núcleo familiar, el (la) trabajador (a) oficial debe presentar ante el Director Regional o Subdirector del Centro, según el caso, la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, ante la Unidad Nacional de Protección o ante la autoridad competente sobre las amenazas directas que se le han hecho y que lo ponen en inminente y serio peligro.

Si en la jurisdicción del territorio donde reside el trabajador (a) oficial se encuentra alterado el orden público, se deberá aportar certificación expedida por el Ministerio del Interior o el Alcalde del respectivo municipio o distrito en el cual conste que el trabajador (a) oficial o alguno de los

miembros de su núcleo familiar se encuentra amenazado directa y personalmente como consecuencia de la alteración del orden público y que le impiden continuar residiendo en dicho lugar.

No obstante, el SENA, por conducto del servidor público competente, podrá solicitar documentos adicionales que sean pertinentes e idóneos en torno a la situación alegada por el trabajador oficial.

Para efectos del traslado por razones de violencia o seguridad deberá tenerse en cuenta lo previsto en las leyes [387](#) de 1997, [1448](#) de 2011 y demás normas que regulan la materia.

2o. Situaciones de salud

Para el caso de los problemas de salud que afecten la estabilidad del trabajador (a) oficial o a alguno de los miembros de su núcleo familiar en la forma antes expresada, por parte del trabajador (a) oficial se deberá presentar ante el Director Regional o Subdirector de Centro el certificado médico de la respectiva EPS donde se encuentre afiliado el trabajador y su núcleo familiar en el cual se certifique sobre las patologías o comorbilidades que afecten la salud o la vida de la persona y que le exigen residir en otra sede de trabajo.

Es necesario tener en cuenta que los problemas de salud deben responder a enfermedades o comorbilidades que afecten o pongan en riesgo no sólo la salud sino la vida del trabajador (a) oficial o de alguno de los miembros de su núcleo familiar, según el diagnóstico del médico tratante, donde se acredite que la persona sufre de una condición médica que limita una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales.

En este contexto, es importante destacar que la Ley Estatutaria 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”, consagra en su artículo 11 la protección a sujetos de especial protección, aspectos que no pueden soslayarse cuando deban adoptarse medidas que involucren personas con afectaciones en sus condiciones de salud.

“ARTÍCULO 11. SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN. La atención de niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de embarazo, desplazados, víctimas de violencia y del conflicto armado, la población adulta mayor, personas que sufren de enfermedades huérfanas y personas en condición de discapacidad, gozarán de especial protección por parte del Estado. Su atención en salud no estará limitada por ningún tipo de restricción administrativa o económica. Las instituciones que hagan parte del sector salud deberán definir procesos de atención intersectoriales e interdisciplinarios que le garanticen las mejores condiciones de atención...”

En suma, las situaciones de orden público o de salud que afecten la estabilidad laboral o familiar del trabajador oficial deben estar debidamente comprobadas.

3º. Domicilio del trabajador oficial

En relación con el domicilio del contrato, debemos recurrir a lo señalado en el Código Civil:

“ARTICULO [76](#). DOMICILIO. El domicilio consiste en la residencia acompañada, real o presuntivamente del ánimo de permanecer en ella.

“ARTICULO [77](#). DOMICILIO CIVIL. El domicilio civil es relativo a una parte determinada de

un lugar de la unión o de un territorio.

“ARTICULO [78](#). LUGAR DEL DOMICILIO CIVIL: El lugar donde un individuo está de asiento, o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, determina su domicilio civil o vecindad

(...)

“ARTICULO [85](#). DOMICILIO CONTRACTUAL. Se podrá en un contrato establecer, de común acuerdo, un domicilio civil especial para los actos judiciales o extrajudiciales a que diere lugar el mismo contrato”. (Subrayado fuera de texto).

- Resolución [1004](#) de 2020 (1° de septiembre) “Por la cual se adopta el manual de prestaciones sociales y otros pagos asociados a la nómina, para los empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA” expedida por el Director General del SENA, la cual establece:

“(…)

BONIFICACIÓN POR TRASLADO DE TRABAJADOR OFICIAL.

Definición: Es un reconocimiento en dinero que el SENA paga a los trabajadores oficiales que sean trasladados a otra sede de trabajo.

Derecho y cuantía: El trabajador Oficial tiene derecho a esta bonificación cuando el traslado reúna las siguientes condiciones:

- Cuando implica cambio de sede del trabajador oficial
- Cuando el SENA cierre un Centro o programa o cuando el traslado se haga por razones ajenas al trabajador oficial, relacionadas con problemas de orden público o salud, que afecten su estabilidad laboral o familiar debidamente comprobadas.

En estos casos el SENA pagará al trabajador oficial:

- Los gastos razonables del traslado comprendidos los de aquellos familiares que conviven con él.
- b. Una bonificación equivalente a tres (3) meses de salario que devengue el trabajador en el momento de hacerse efectivo el traslado.

No habrá lugar a pago de los conceptos anteriores, cuando el traslado se haga por solicitud del trabajador oficial, argumentando razones diferentes a las indicadas anteriormente”.

Significa lo anterior que el trabajador por su iniciativa participa en una convocatoria para traslado horizontal conforme con el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo, no tendrá derecho al pago de gastos de transporte ni a la bonificación equivalente a tres (3) meses de salario, tal como lo dispone la resolución en cita.

RESPUESTA INTERROGANTES

PREGUNTA: ¿Es procedente acceder a la solicitud de un Trabajador Oficial que participe en una convocatoria para traslado horizontal (artículo [50](#) CCT), sea aceptado, trasladado y modificado el contrato y posteriormente solicite que el traslado realizado le sea reconocido como

traslado especial (artículo [67](#) CCT), lo que conlleva al pago de gastos de traslado y bonificación, manifestando que el motivo del traslado fue por condiciones de salud o unificación familiar?

RESPUESTA. En el caso consultado, es el empleado quien voluntariamente decide participar en una convocatoria de traslados horizontales y dicho traslado se hizo efectivo en razón a la misma; o cuando el trabajador oficial solicite en su libre albedrío el traslado de la sede de trabajo, que el mismo sea autorizado por la administración, casos en los cuales, se considera que los gastos deben ser cubiertos por el empleado o trabajador oficial, en tanto que el origen de dicha decisión de la administración se originó en la respectiva solicitud simple y llana del trabajador o por la realización de una convocatoria de traslados horizontales, realizada para el efecto.

Así mismo, si el trabajador oficial que participó de manera voluntaria en la convocatoria de traslado horizontal realizada por parte de la administración del SENA en virtud de lo contemplado en el artículo [50](#) de la Convención Colectiva de Trabajo y luego solicita que el traslado se efectúe como traslado especial establecido en el artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo, consideramos que no sería dable atender la solicitud del trabajador, en razón a que no puede el trabajador oficial utilizar el medio “convocatoria” como el vehículo para pedir que se le reconozcan los beneficios convencionales de dicho artículo.

Adicionalmente, se debe atender lo que establece la Resolución [1004](#) de 2020 (1° de septiembre) “Por la cual se adopta el manual de prestaciones sociales y otros pagos asociados a la nómina, para los empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA” expedida por el Director General del SENA, que establece:

“(…)

BONIFICACIÓN POR TRASLADO DE TRABAJADOR OFICIAL.

Definición: Es un reconocimiento en dinero que el SENA paga a los trabajadores oficiales que sean trasladados a otra sede de trabajo.

Derecho y cuantía: El trabajador Oficial tiene derecho a esta bonificación cuando el traslado reúna las siguientes condiciones:

- Cuando implica cambio de sede del trabajador oficial
- Cuando el SENA cierre un Centro o programa o cuando el traslado se haga por razones ajenas al trabajador oficial, relacionadas con problemas de orden público o salud, que afecten su estabilidad laboral o familiar debidamente comprobadas.

En estos casos el SENA pagará al trabajador oficial:

- Los gastos razonables del traslado comprendidos los de aquellos familiares que conviven con él.
- b. Una bonificación equivalente a tres (3) meses de salario que devengue el trabajador en el momento de hacerse efectivo el traslado.

No habrá lugar a pago de los conceptos anteriores, cuando el traslado se haga por solicitud del trabajador oficial, argumentando razones diferentes a las indicadas anteriormente”.

El artículo [50](#) de la CCT SINTRASENA 2003-2004, en el aparte que señala “el SENA podrá

efectuar, dentro de la misma categoría salarial, los traslados horizontales que considere necesarios... sin que implique desmejoramiento de sus condiciones de empleo” y aunque se debe cumplir con un requisito previo (concepto del correspondiente Comité Convencional), existe la posibilidad que el traslado se dé por decisión de la administración, caso en el cual, se desprende de una decisión unilateral administrativa en la relación laboral que el trabajador oficial no está obligado a soportar, y en ese orden de ideas, al ser un hecho ajeno a la voluntad del trabajador está en la obligación de otorgar el cubrimiento de los gastos del traslado del empleado, el cual tiene como finalidad cubrir los mayores gastos que le genera al empleado el desplazamiento a una nueva sede de trabajo, y el no hacerlo generaría un desmejoramiento económico para el servidor derivado de la relación laboral con el Estado y que no está obligado a soportar.

En conclusión, cuando se trate de traslado por solicitud o iniciativa del trabajador oficial (participación en la convocatoria de traslados horizontales), no habrá lugar al pago de gastos de transporte y a la bonificación equivalente a tres (3) meses de salario, tal como lo establece la Resolución [1004](#) de 2020 (1° de septiembre) “Por la cual se adopta el manual de prestaciones sociales y otros pagos asociados a la nómina, para los empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA” expedida por el Director General del SENA,

PREGUNTA: Cuando la solicitud de traslado es de un municipio a otro municipio cercano, dentro de la misma Regional, ejemplo: de Pereira a Dosquebradas, de Duitama a Sogamoso, de Bucaramanga a Piedecuesta, etc, ¿se debe reconocer el pago contemplado en el artículo [67](#)?

RESPUESTA: Habrá lugar al pago de la bonificación y gastos de traslado en aquellos casos en que situaciones de orden público o de salud afecten la estabilidad laboral o familiar del trabajador oficial conforme con lo establecido en el artículo [67](#) de la Convención Colectiva de Trabajo, las cuales deberán estar debidamente comprobadas.

Empero, cuando se trate de traslado por solicitud o iniciativa del trabajador oficial, no habrá lugar al pago de gastos de transporte y a la bonificación equivalente a tres (3) meses de salario, tal como lo establece la Resolución [1004](#) de 2020 (1° de septiembre) “Por la cual se adopta el manual de prestaciones sociales y otros pagos asociados a la nómina, para los empleados públicos y trabajadores oficiales del SENA” expedida por el Director General del SENA,

Ahora, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil, el domicilio es una parte del lugar o territorio donde reside habitualmente una persona natural y ejerce habitualmente su profesión u oficio.

Por tanto, estimamos que en el caso que nos ocupa, el domicilio del trabajador (a) oficial no podría extenderse a otros municipios del territorio de la regional o a otras sedes de trabajo,

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordial saludo,

GLORIA ACOSTA CONTRERAS

Coordinadora

Grupo Conceptos y Producción Normativa

Dirección jurídica



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)

