

CONCEPTO 59832 DE 2022

(septiembre 5)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Doctor Leonardo Hernández Silva, Subdirector De Centro de Servicios Empresariales y Turísticos. Lhernandezs@sena.edu.co
DE: Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, gacostac@sena.edu.co
ASUNTO: Consulta. Simultaneidad beneficios Auxilio Alimentación. Radicado No. 68-9-2022-023908

Respetado Dr. Hernández,

En respuesta a su comunicación electrónica radicada bajo No. 9-2022-023908 de fecha 18 de agosto de 2022 dirigida a la Coordinación del Grupo de conceptos y producción normativa, mediante la cual consulta sobre el siguiente tema:

“me permito solicitar concepto jurídico sobre los beneficios derivados del artículo [101](#) de la Convención Colectiva SENA – SINTRASENA teniendo en cuenta que:

Del mencionado artículo se derivan dos beneficios:

“El SENA pagará mensualmente a sus trabajadores oficiales un auxilio en cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) del salario mínimo mensual legal vigente por subsidio de alimentación. Este auxilio se perderá únicamente en el tiempo durante el cual los trabajadores oficiales se encuentren en uso de licencia no remunerada superior a quince (15) días.”

Este beneficio se cumple según lo informado por la Coordinadora de Talento Humano de la Dirección General, que ha señalado que todos los Trabajadores Oficiales reciben mensualmente un pago por el valor del 20% de un SMMLV. (nótese que la pérdida de este primer beneficio solo ocurre por el uso de licencia no remunerada superior a quince (15) días).

Del mismo artículo existe un segundo beneficio:

Los Trabajadores Oficiales que laboren en Centros de Formación donde el SENA suministre alimentación directamente, ceda su prestación o la contrate con particulares, tendrán la opción de escoger entre:

“1. El auxilio de alimentación equivalente al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal vigente

2. La utilización de valerías a razón de cuatro pesos (\$4000) por cada comida.”

“En los casos en que se pague en dinero este auxilio, en los Centros donde se suministra el servicio, el trabajador oficial tendrá derecho a la compra de dicha alimentación, en los días que labore, a razón del quince por ciento (15%) del valor que determine el SENA para los funcionarios, bien sea que el SENA suministre la alimentación directamente, ceda su prestación o la contrate con particulares.”

Dado que el Centro de Servicios Empresariales y Turísticos no suministra servicio de alimentación y los centros de formación cercanos tampoco, para 2022 se contrató la entrega de bonos alimenticios con particulares, con el fin de para cumplir este segundo beneficio (acorde a la interpretación del Comité Convencional según acta de fecha 16 de febrero de 2017).

Por otra parte, el programa de Bienestar a los Empleados y Trabajadores del SENA, contempla la celebración de eventos como la Semana de la Confraternidad en donde el SENA suministra directamente la alimentación a los Trabajadores Oficiales que participan de esta actividad (también incluye el hospedaje y transporte).

Ante la solicitud por parte de algunos Trabajadores Oficiales para que en los días de la Semana de Confraternidad (mencionado en el párrafo anterior) también se les pague el bono alimenticio, solicitó el concepto de si es viable que concurren para el mismo día triple beneficio por el concepto de alimentación:

1. El pago por nómina del 20% del SMLMV. – primer beneficio del artículo [101](#)
2. El pago del bono de alimentación por día laborado. – segundo beneficio del artículo [101](#)
3. Alimentación en especie que hace el SENA en días tales como la Semana de Confraternidad”.

Al respecto nos permitimos responder de la siguiente forma,

PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrá en cuenta el siguiente fundamento normativo:

Art. [128](#) de la Constitución Política.

Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2004

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el asunto consultado, es menester precisar que el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica no resuelve casos particulares ni entra a analizar situaciones concretas que son del resorte de las áreas o instancias institucionales que tienen la competencia para abordarlos y resolverlos o brindar la orientación o asesoría pertinente.

En este orden de ideas se analizará en abstracto el consultado, para que la instancia competente decida lo procedente, a saber:

Doble asignación del Erario Público.

La Constitución Política de 1991 reafirma este precepto, que obedeció al deseo del Constituyente de evitar posibles abusos por parte de los empleados públicos y deviene del artículo 64 de la Constitución Nacional de 1886, en el artículo [128](#) y le agrega la prohibición a cualquier persona de desempeñar más de un cargo público, de tal suerte que bajo el actual régimen constitucional está prohibido, salvo excepciones legales, la concurrencia de dos o más cargos públicos en una misma persona, así como la recepción de más de una asignación que provenga del erario.

[CONSEJO DE ESTADO; SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN “A”; Consejero Ponente: GUSTAVO EDUARDO GÓMEZ ARANGUREN; Radicación número: 25000-23-25-000-2007-01039-01 (1751-09); Bogotá, D.C., veintinueve (29) de junio de dos mil once (2011)].

Ahora bien, frente a los compromisos o acuerdos convencionales la Corte Constitucional en Sentencia C-902 de 2003 expresó que, una Convención colectiva de trabajo, fruto de la negociación colectiva entre empleador y sindicato de trabajadores, constituye un acto jurídico de forzoso cumplimiento para las partes que la suscriben:

“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 encuentran 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.” (Negrillas y subrayado fuera de texto original)

Por su parte, el Consejo de Estado, en Sentencia de 11 de mayo de 2017, señaló que:

“(…) la convención colectiva es un acto jurídico plurilateral, solemne, de orden público, protegido por la Constitución Política y el ordenamiento legal, fuente de derecho, vinculante en derechos y obligaciones en los contratos de trabajo y relaciones laborales de quienes lo suscribieron por el tiempo que duren aquellas relaciones laborales y mientras estén vigentes los acuerdos colectivos pactados”. [Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B" consejero ponente: César Palomino Cortés, Radicación número: 68001-23-31-000-2008-00408-02(0330-12)]

Convención Colectiva - SENA 2004

Adjuntamos a usted concepto solicitado por la Secretaría General y emitido por esta coordinación bajo radicado No. 01-9-2022-033482 de fecha 13/05/2022 4:11:44 p. m., en el cual se analiza el cumplimiento y naturaleza del artículo 101 de la Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2004, en donde se indicó:

“Como se observa, esta norma trata de dos situaciones, que tienen un origen causal totalmente diferente, a saber:

Un auxilio económico de alimentación que surge de la relación laboral y convencional “per se” y es claramente identificable y cuantificable, el cual equivale al veinte por ciento (20%) del SMMLV. Es decir, esta obligación nace por el simple hecho de la vinculación del trabajador y es un derecho convencional natural de la relación laboral.

Y, un beneficio para quienes reciben el auxilio económico, mediante el cual, cuando el trabajador labore se le suministrará el alimento, cancelando por parte de este tan solo el quince por ciento (15%) de su importe. Es decir, esta obligación de hacer (vender o intermediar), surge solamente por la prestación del servicio y no se trata de un valor cuantificable o determinable sino de un descuento a favor del trabajador, es decir, el Sena se compromete a: tener para la venta almuerzos a disposición de los trabajadores oficiales que perciben el auxilio económico y que laboren directamente en las instalaciones de los centros de formación profesional, por los cuales estos solo cancelarán el 15% de su valor nominal”.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con las exposiciones previas, y en relación con la inquietud planteada por usted de si es viable que concurren para el mismo día triple beneficio por el concepto de alimentación, usando las reflexiones jurídicas anteriores, es menester concluir que en primera instancia, no existen tres beneficios para los trabajadores oficiales frente al concepto de auxilio de alimentación, lo que sí es evidentes es que concurre un derecho laboral “per se” y un beneficio convencional como lo es el pago del total de los importes por concepto de alimentación cuando se trata de una actividad programada por la entidad y el auxilio económico de alimentación pactado convencionalmente.

Esta concurrencia es plenamente legal por cuanto, conforme se esboza en el concepto citado, la Corte Constitucional en Sentencia C-902 de 2003 expresó que una Convención colectiva de trabajo, fruto de la negociación colectiva entre empleador y sindicato de trabajadores, constituye un acto jurídico de forzoso cumplimiento para las partes que la suscriben:

“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 encuentran 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.”

Ahora bien en cuanto al beneficio planteado en el inciso final del artículo [101](#) de la Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2004 indica claramente que el mismo se ocasiona cuando el trabajador labore en las instalaciones de la entidad, caso en el cual se le suministrará el alimento cancelando por parte de éste tan sólo el quince por ciento (15%) del importe o costo de este alimento, como el caso planteado se trata de una actividad extracurricular o extralaboral organizada por la entidad, su origen no concuerda con el concepto sobre el cual surge el beneficio y su pago constituirá una doble erogación a cargo del erario público.

En estos términos y conforme a la normatividad y jurisprudencia vigentes a la fecha de emisión de este concepto, se da respuesta al cuestionamiento formulado, indicando que este se rinde de conformidad con lo dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

GLORIA ACOSTA CONTRERAS

Coordinadora

Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Dirección Jurídica Dirección General



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)

