

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202505-00034371
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARIA JURIDICA Código TRD: 9100	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9100.27 /

Bucaramanga, 07 mayo de 2025.

Doctora:
ANA MARIA VARGAS SEPULVEDA.
Secretaria Administrativa.
E. S. D.

**ASUNTO: RADICADO NO. 2-SA-202504-00031021 - SOLICITUD
ACLARACIONES DEL ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN ENTRE
SINTRAOBRAS Y EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA DE FECHA 14 DE
MARZO DE 2025.**

CONCEPTO JURÍDICO

Eleva la **SECRETARIA ADMINISTRATIVA** de la Alcaldía de Bucaramanga solicitud de emisión de concepto jurídico respecto al siguiente caso:

Con ocasión a la reunión sostenida con los señores de SINTRAOBRAS, en la oficina de Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, el pasado 29 de abril, de la cual quedó como compromiso llevar a cabo una nueva reunión para el próximo 8 de mayo de 2025, y cuyo tema principal es definir cómo se deben liquidar los conceptos sobre los cuales tienen derecho; bajo la denominación de "SALARIO" que quedó establecida en el acta final de negociación entre SINTRAOBRAS y el Municipio de Bucaramanga de fecha 14 de marzo de 2025, me permito reiterar lo solicitado en el radicado No. 2-SA-202504-00031021, y con el ánimo de poder dar la mayor claridad posible a los señores de SINTRAOBRAS, se hace necesario tener su respuesta antes de la reunión.

La siguiente es la solicitud inicial:

"Con motivo del acta final de negociación entre SINTRAOBRAS y el Municipio de Bucaramanga de fecha 14 de marzo de 2025, me permito exponer lo siguiente:

- En los artículos nuevos presentados en el pliego de peticiones (Acta 15 del mes de marzo de 2025) quedó establecido:

"CONDICIONES LABORALES, SALARIO, PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

DEFINICIÓN DE SALARIO:

Se entiende por salario todo lo percibido por parte del trabajador en términos económicos o en especie como contraprestación a la labor ejecutada teniendo como fundamento lo previsto en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo concordante con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

Así mismo, se determina y se define por las partes que para todos los efectos correspondientes a la liquidación prestacional y económica, se tendrá como base para aplicar en la liquidación de las prestaciones y garantías legales y extralegales que reciben los trabajadores(as), afiliados a SINTRAOBRAS, beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, corresponderá a la definición de salario y para todas los efectos constituyen factor salarial, excepto para aquellos emolumentos, prestaciones y garantías legales y extralegales ya establecidas en la convención colectiva de trabajo, Laudo Arbitral y en la presente negociación como son: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES (PÁRVULOS, PRE-JARDIN, JARDIN, PREESCOLAR, PRIMARIA, SECUNDARIA), APORTE DE ÚTILES ESCOLARES PARA TRABAJADORES(AS) E HIJOS DE TRABAJADORES(AS) y PRIMA DE ALIMENTACIÓN."

Conforme lo anterior, plantea se brinden indicaciones con el fin de establecer **DIRECTRICES JURIDICAS** frente a:

DEPENDENCIA: SECRETARÍA JURÍDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202505-00034371
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD: 9100	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9100.27 /

1. Se hace necesario precisar si sobre los emolumentos percibidos habitualmente (Sobresueldo, prima de alimentación, prima climática, auxilio de movilización) de acuerdo a la definición de salario establecida en el acta final de negociación de fecha 14 de marzo de 2025; dichos emolumentos, ¿estarían constituyendo factor salarial y se tendrían que liquidar aportes a la seguridad social integral y parafiscales?

CONCEPTO: Con base en el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, se entiende que constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sin importar su denominación, siempre que tenga una habitualidad y se relacione directamente con el trabajo prestado.

Precisa la Norma:

Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

De esta manera si los emolumentos percibidos como sobresueldo, prima de alimentación, prima climática, auxilio de movilización son habituales y derivan de la contraprestación directa del servicio prestado, conforme la definición legal, comportan la naturaleza de salario por lo que sería necesario entonces realizar los aportes a la seguridad social integral y parafiscales, pues el salario es la base para determinar las cotizaciones obligatorias que garantizan el acceso a servicios de salud, pensión, riesgos laborales y prestaciones sociales de los trabajadores.

Señala la Corte Suprema de justicia en Sentencia AL1382-2023 que:

“... en los términos de los artículos 127 del CST y 1º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

(...)

Conforme al artículo 128 ibidem, por excepción, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, a saber, i) las recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; ii) las prestaciones sociales; iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; iv) las sumas ocasionales, entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo (CSJ SL5159-2018).

Así las cosas se debe validar cada concepto conforme con las disposiciones legales y precisar si la remuneración otorgada es una contraprestación directa de los servicios que presta el trabajador.

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202505-00034371
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD: 9100	SERIE/Subserie:DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9100.27 /

2. Por los conceptos que se determinaron en su forma de reconocimiento que se pagarán de acuerdo al valor de una categoría, ¿se tendría que realizar la liquidación del concepto con el valor de la ASIGNACIÓN BASICA o con el valor que resulta como SALARIO (Se entiende por salario todo lo percibido por parte del trabajador en términos económicos o en especie como contraprestación a la labor ejecutada teniendo como fundamento lo previsto en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo concordante con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo)?

CONCEPTO: En los conceptos de pago en los que se haya pactado que se remunera conforme la categoría del cargo, debe entenderse que se liquida y se paga con la ASIGNACION BASICA MENSUAL del cargo y que corresponde a la categoría del empleo público, no respecto del salario que perciba al empleado.

- En el **ARTÍCULO 23: PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO Y DICIEMBRE**, quedó establecido:

"El Municipio de Bucaramanga reconocerá y pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAOBRAS, por concepto de prima de servicio, una suma de dinero equivalente a veinticinco (25) días de salario de la categoría de cada trabajador(a), pagaderos en la primera quincena de los meses de junio y diciembre de cada año; respectivamente." (lo subrayado y negrilla fuera del texto).

Conforme lo anterior, plantea se brinden indicaciones con el fin de establecer **DIRECTRICES JURIDICAS** frente a:

1. De acuerdo a lo estipulado, ¿se tendría que reconocer sólo UNA SUMA, equivalente a 25 días de salario, pagadera la primera mitad (12.5 días) en junio y la segunda mitad (12.5 días) en diciembre?

Se observa que, en la **PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO Y DICIEMBRE**, no se encuentra establecido el tiempo mínimo requerido de trabajo para poder tener derecho al reconocimiento, lo mismo sucede con las primas de navidad y costo de vida. Dichos conceptos se vienen pagando como se liquidan para los trabajadores acogidos a **SINTRAMUNICIPIOS**.

CONCEPTO: Se debe reconocer por concepto de prima de servicios sólo **UNA SUMA**, equivalente a 25 días de salario de la categoría de cada trabajador (asignación básica), dicha suma debe realizarse i) la primera mitad (12.5 días) en junio y la segunda mitad (12.5 días) en diciembre, esto en consideración a la literalidad de la convención colectiva.

Ahora bien, teniendo en cuenta su manifestación acerca de que "en la **PRIMA DE SERVICIOS DE JUNIO Y DICIEMBRE**, no se encuentra establecido el tiempo mínimo requerido de trabajo para poder tener derecho al reconocimiento, lo mismo sucede con las primas de navidad y costo de vida", se precisa que, pese a que no se estipule el tiempo, debe liquidarse de manera proporcional al tiempo laborado, por lo cual deberá considerarse de la siguiente manera

- La prima vacacional en el artículo 26, establece:

"El Municipio de Bucaramanga, reconocerá y pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAOBRAS, por concepto de prima vacacional una suma de dinero equivalente a treinta (30) días de salario de la categoría de cada trabajador(a), siempre y cuando el trabajador haya laborado un año de servicio o una fracción mayor a seis (6) meses, cualquiera que sea su forma o reconocimiento" (lo subrayado y negrilla fuera del texto).

DEPENDENCIA: SECRETARIA JURIDICA	No. Consecutivo 2-S-SJ-202505-00034371
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA JURÍDICA Código TRD: 9100	SERIE/Subserie: DERECHOS DE PETICIÓN / Código Serie/Subserie (TRD) 9100.27 /

Conforme lo anterior, plantea se brinden indicaciones con el fin de establecer **DIRECTRICES JURIDICAS** frente a:

1. Por lo anterior se tendría que asumir, ¿qué el trabajador que tenga mínimo 6 meses laborados se le debería reconocer los 30 días de salario?

CONCEPTO: No, el Municipio solo está obligado a pagar la prima vacacional cuando el trabajador haya laborado un año de servicio o una fracción mayor a seis (6) meses, razón por la cual en este caso se debe liquidar este concepto de manera proporcional al tiempo laborado.

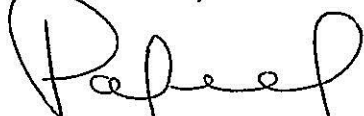
2. Y, ¿si labora menos de 6 meses no se tendría que liquidar este concepto?

CONCEPTO: Si, el trabajador labora un periodo de tiempo menor o equivalente a seis (6) meses, se debe liquidar este concepto de manera proporcional al tiempo laborado, no equivalente a los treinta (30) días de salario de la categoría correspondiente.

- Se revisa la convención colectiva entre SINTRAOBRAS y el Municipio de Bucaramanga y el acta final de negociación de fecha 14 de marzo de 2025, y se observa que en dichos documentos no se encuentra establecido el valor de la asignación básica para las categorías establecidas en el artículo 14 ESCALAFON Y ASCENSOS de la convención colectiva.

CONCEPTO: De manera atenta, se solicita brindar mayor claridad respecto al punto mencionado anteriormente, ya que su redacción resulta confusa y dificulta su interpretación. Asimismo, se solicita respetuosamente el envío de las convenciones colectivas junto con las actas de negociación correspondientes, a fin de contar con la información completa.

Atentamente,



PAOLA ANDREA MATEUS PACHÓN
Secretaria Jurídica
Municipio de Bucaramanga

Proyectó/ Jorge Alberto Vera Villamizar - Contratista CPS
Revisó/ Andrés Alfonso Mariño Mesa - Subsecretario de Despacho
Revisó/ Blanca Yensi Barrios Barragan - Profesional Especializado 