

CONCEPTO 6287 DE 2018

(febrero 7)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
DE: Coordinador Grupo de Conceptos y consultas jurídicas.
ASUNTO: Pago capacitaciones instructores del SENA

En atención a su comunicación remitida con el correo electrónico de fecha 01 de febrero de 2018, mediante el cual solicita concepto jurídico sobre si es viable expedir actos administrativos con el fin de ejecutar presupuesto con destino a la capacitación de servidores públicos del SENA; me permito manifestarle:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que 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.

De manera comedida le informo que esta dependencia no es la competente para resolver situaciones particulares ni conceptuar sobre procedimientos de trámites o hacer aclaraciones/modificaciones a los actos administrativos proferidos por el SENA. También es pertinente indicarle que en virtud de los principios de economía y celeridad, establecidos en la Constitución Política y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las inquietudes sobre diversas temáticas se deben aclarar al interior de la Entidad agotando el conducto regular, vale decir, acudiendo al funcionario que maneje la temática, al competente o a quien deba tomar la decisión.

El Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, no tiene asignadas funciones administrativas, contractuales o disciplinarias, y tomar una decisión en esta vía en un caso particular que no le compete, pues implicaría excederse en sus funciones lo que acarrearía la respectiva responsabilidad disciplinaria.

En consecuencia, la temática planteada se abordará en forma general para su análisis jurídico.

CONCEPTO JURÍDICO

a) ANTECEDENTES

Señala quien formula la consulta:

-Con el fin de gestionar el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos a cargo de la Escuela Nacional de Instructores "XXXXX", se hace necesario contar con entes de formación externas que ejecuten los cursos, lo que generan costos que se cubren mediante resoluciones expedidas por cada Director Regional correspondiente al rubro de capacitación no

formal.

-Lo anterior en concordancia con la Resolución No. [369](#) del 4 de marzo de 2015 que establece:

ARTÍCULO [SEGUNDO](#): La Secretaría General del SENA, los Directores de las Regionales y los Subdirectores de Centro que hagan sus veces, en sus respectivas regionales, en calidad de ordenadores del gasto del rubro de capacitación no formal, continuarán expidiendo los actos administrativos que se requieran, para la capacitación de los servidores públicos al servicio del SENA.

-A sabiendas que la Ley de Garantías cumplió su plazo estipulado el 27 de enero de los cursantes, queremos corroborar si hay factibilidad de programar acciones de formación con entidades idóneas, para ejecutar dichos planes de capacitación, mediante la elaboración de actos administrativos que el ordenador del gasto profiere en cada una de sus jurisdicciones.

- Se deja constancia que la consulta se resuelve de acuerdo con la información suministrada y en forma general no particular.

b) ANÁLISIS JURÍDICO

-CAPACITACIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El artículo [54](#) de la Constitución Política de Colombia, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran [...]".

El artículo [25](#) constitucional establece que el Estado garantiza el trabajo en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas. Igualmente, el artículo 53 superior dispone que el legislador deberá expedir el estatuto del trabajo, el cual deberá contener una serie de principios y garantías mínimos fundamentales, entre ellos, la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865, sobre la capacitación, señala: "[...] La capacitación, según lo dispuesto en el artículo [53](#) de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus servidores.[...]".

El artículo [33](#) de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, sobre los Derechos de los servidores públicos, dispone: "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". El artículo [34](#), ibídem, sobre los deberes de los servidores públicos, en su numeral 11, consagró: "Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales". En el numeral 40, ibídem, señala: "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

El artículo [2](#) del Decreto Ley 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación, definiéndolo como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios".

El artículo [4](#) de la norma en comento define la capacitación así:

ARTÍCULO 4o- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa [...] (Subraya fuera de texto)

Con relación a lo que se entiende como programas de inducción y entrenamiento en los puestos de trabajo, es importante precisar que el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, definió lo siguiente:

ARTÍCULO 7. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

[...]

En ese sentido, los programas de inducción buscan facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, los procesos y las funciones que desarrolla la entidad y su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. El entrenamiento en el puesto de trabajo puede entenderse como un complemento a la inducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo, para

efectos de que el empleado asimile en la práctica sus oficios y actividades con el propósito de prestar un servicio de calidad, de acuerdo con los fines y objetivos de la entidad.

El artículo [11](#), literal c), ibídem, contempla que es obligación de las entidades "Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación".

Uno de los principios rectores de la capacitación es la Participación, el cual está presente en el literal d) del artículo [6](#) del Decreto 1567 de 1998, que consagra: "Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados".

El Decreto 682 de 2001, dentro de los aspectos básicos del Plan de Capacitación, señaló "Participación de la comisión de personal: instancia que al interior de las entidades apoya los procesos de administración y gestión del talento humano, y que en materia de capacitación tiene asignadas responsabilidades en cuanto a elaboración de los programas, vigilancia en su ejecución y evaluación del impacto".

La Ley 909 de 2004, en su artículo [36](#), sobre la capacitación de los empleados públicos, señala: "[...] 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño". Acorde con lo anterior, se encuentra que el Decreto [1227](#) de 2005, mediante el cual se reglamenta la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-ley [1567](#) de 1998, que dispone:

ARTÍCULO [65](#) Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

[...]

ARTÍCULO [73](#) La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y

entrenamiento en el puesto de trabajo.(Subrayado fuera de texto)

De lo anterior puede inferirse que los empleados vinculados en la modalidad de provisional y temporal sólo tienen derecho a la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, no siendo viable que ellos se beneficien de los programas de educación no formal y de educación formal adoptados por la entidad.

Se advierte que los contratistas, al no tener relación laboral, en principio la capacitación contemplada en los decretos en mención, sólo aplica a los empleados públicos y no se hace extensivo a las personas vinculadas mediante un contrato, toda vez que éstos no son empleados públicos. (DAFP Concepto No. 81341 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública). Los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. Sin embargo, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. (DAFP Circular Externa No. 100-010 de 2014)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional, en la sentencia de control abstracto de constitucionalidad C-1163 de 2000, señaló en cuanto al objeto de estudio:

[...]CAPACITACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-Objeto/EMPLEADOS DE CARRERA Y EMPLEADOS PÚBLICOS PROVISIONALES-Situación jurídica diferente/CAPACITACIÓN A EMPLEADO PÚBLICO-Trato distinto no vulnera principio de igualdad. El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, objetivo que no se distorsiona ni se elude con el trato diferente que contempla la norma legal impugnada para los empleados vinculados con nombramiento provisional, los cuales, dice ella misma expresamente, tendrán derecho a los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, lo que es suficiente para garantizar el cumplimiento de ese objetivo, y además es razonable y se justifica, si se tiene en cuenta la temporalidad de su vinculación y los costos crecientes de ese tipo de programas, que exigen estrategias de racionalización y optimización a la hora de utilizarlos, una de las cuales es destacarlos para aquellos servidores que permanecerán en sus cargos, pues sólo así, paralelamente, se garantizará la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en la respectiva entidad.

[...]CAPACITACIÓN A EMPLEADOS DE CARRERA-Justificación/CAPACITACIÓN A EMPLEADOS DE CARRERA-Beneficios. El problema de escasez de recursos que afecta a la Administración Pública y la inaplazable necesidad de racionalizarlos y optimizar su ejecución, objetivos de cuya realización depende el cumplimiento de los principios de economía, celeridad y eficacia, que de manera expresa el artículo [209](#) de la C.P. le atribuye a la función administrativa, los cuales justifican de manera suficiente la prelación que el legislador le da a los funcionarios de carrera en materia de capacitación, siempre y cuando ella no se entienda como la exclusión definitiva de los demás empleados al servicio de la misma, de los programas de inducción y entrenamiento específicos necesarios para el desempeño idóneo de sus cargos; para ello es necesario que el legislador diseñe y defina mecanismos que permitan que esa prelación derive en el compromiso, por parte de los funcionarios directamente beneficiados con los programas de capacitación, de convertirse en multiplicadores de los programas con los cuales se les capacita, pues sólo así se garantizará igualdad de condiciones a los usuarios del servicio, a la hora en que éstos acudan a la respectiva entidad. (Subraya fuera de texto)

En consecuencia, y en lo que concierne al presente asunto, conforme con lo anteriormente expuesto existe la obligatoriedad de la Administración Pública de brindar capacitación a sus servidores públicos, para lo cual deberá establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Para cumplir con tal fin, previamente se debe realizar una serie de procesos para gestionar los programas de capacitación, tales como la detección de necesidades, los resultados de la evaluación del desempeño, la formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas, para lo cual se requiere del concurso de la Comisión de Personal, la Unidad de Talento Humano (o la que haga sus veces en cada entidad) y de la participación activa de todos los servidores de la entidad. La programación de la capacitación debe corresponder a una previa planeación por parte de la Administración, con el fin de que los funcionarios designados para recibir la capacitación asistan a esta.

De otro lado, dentro de los derechos y deberes de los empleados públicos establecidos en la Ley [734](#) de 2002, se previó la de recibir capacitación para el mejor desempeño de sus actividades laborales y de actualizarse en el área de desempeño de la función, a su vez, le corresponde como obligación de la Administración y a través de reglamento interno señalar las condiciones y criterios que deben reunir los servidores públicos para capacitarse.

-RESTRICCIONES DE LA LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES

La Ley [996](#) de 2005, “por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo [152](#) literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones”, se expidió con el fin de ofrecer mecanismos para garantizar la igualdad electoral y el equilibrio entre los candidatos en las contiendas electorales, impedir la utilización del poder de nominación y contratación para presionar el respaldo a campañas políticas.⁽¹⁾

En lo que a materia contractual se refiere, la norma encita tiene restricciones, dependiendo si se trata de elecciones presidenciales u otro tipo de elecciones, las cuales se resumen en la restricción de la celebración de cualquier clase de Contratación Directa⁽²⁾, es decir, cualquiera que no agote una de las modalidades de selección por convocatoria pública que trae la Ley [80](#) de 1993, Estatuto de Contratación, y sus normas modificatorias.

Ahora bien, es claro que lo restringido es la celebración de contratos, por lo cual nos permitimos señalar que de acuerdo con el artículo [1495](#) del Código Civil, aplicable en virtud de la remisión realizada por la Ley 80 de 1993 en su artículo [13](#), un contrato es:

ARTÍCULO [1495](#). DEFINICIÓN DE CONTRATO O CONVENCION. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.

De lo anterior, se evidencia en primera medida que un contrato es cualquier acto por el cual las partes adquieren obligaciones. No obstante, el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública estableció unos requisitos para la existencia y perfeccionamiento de los contratos estatales, que se encuentran en el artículo [41](#) de la Ley 80 de 1993 y se refiere a que es necesario que se llegue a un acuerdo entre dos partes y el mismo se eleve a escrito. Dispone la norma:

ARTÍCULO [41](#). Del Perfeccionamiento del Contrato. Los contratos del Estado se perfeccionan

cuando se logre acuerdo sobre el objeto y la contraprestación y éste se eleve a escrito.

En este sentido no hay duda que el legislador creó un requisito para la existencia de los contratos estatales, requisito ad substantiam actus, referido a que los mismos deben celebrarse por escrito, el cual debe contener como mínimo:

1. El objeto acordado
2. La contraprestación correspondiente
3. La suscripción de las partes que las obliga, siendo la firma la forma de expresar la voluntad y obligarse dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

En este orden de ideas, un acto unilateral, verbi gracia un acto administrativo, que no comprende la voluntad de dos partes, mal podría ser considerado por la normativa contractual pública como un contrato, y en consecuencia, no podría entenderse como una de las hipótesis establecidas dentro de las prohibiciones contractuales de la Ley de Garantías.

-EJECUCIÓN DE PRESUPUESTO A TRAVÉS DE UN ACTO ADMINISTRATIVO

Por su parte, los actos administrativos son en nuestro ordenamiento jurídico, manifestaciones unilaterales de la Administración pública, creadoras de situaciones jurídicas de cualquier clase, que pueden ser generales o individuales dependiendo si la situación jurídica que se crea es subjetiva o general⁽³⁾

El acto administrativo individual o subjetivo, tiene como característica principal la creación, modificación o extinción de situaciones jurídicas a una persona o a un grupo determinado de personas. Ahora bien, el legislador no limitó la clase de situaciones jurídicas que pueden ser creadas por la administración, salvo la connotación que las mismas deben ser lícitas y que su finalidad conlleve el bien general, de manera que mediante acto administrativo podrán crearse situaciones como la creación de una obligación para la entidad, y/o para el particular, el reconocimiento de derechos e incluso aquella que comprometen los recursos de la entidad:

[...] El acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados. ⁽⁴⁾

Ahora bien, de cara a la consulta realizada es necesario evidenciar la procedencia de la ordenación de gasto a través de acto administrativo, teniendo como primera premisa que el legislador no limitó las funciones del acto administrativo, tal como se evidencia en los párrafos anteriores.

Dentro del ciclo presupuestal de las entidades públicas nacionales, se encuentra el proceso administrativo de ejecución del presupuesto, el cual puede entenderse en los términos del doctor Restrepo “como aquella etapa referida al gasto; y en segundo lugar, como aquella referida al ingreso, o sea al recaudo de las rentas públicas”⁽⁵⁾. Sin embargo, es nuestro interés en este momento hacer énfasis en la ejecución del presupuesto desde el gasto.

La ejecución del presupuesto de gasto, desde su perspectiva formal, es usualmente relacionada con la celebración de contrato, sin embargo, la normativa no limita a esta modalidad de ejecución del presupuesto. Al respecto, la doctrina es clara en advertir que

[...] La ejecución formal de éste [el presupuesto] que se realiza, según sea la modalidad del gasto que se trata, a través de diversos mecanismos, entre los cuales la doctrina ha distinguido los siguientes:

- La inclusión en el Banco de Programas y Proyectos en el caso de los gastos de inversión
- La autorización de vigencias futuras y viabilidad presupuestal, cuando sea el caso
- El registro presupuestal
- La acusación de la obligación
- La constitución de reservas y de cuentas por pagar, cuando sea procedente, y
- El pago propiamente dicho⁽⁶⁾

Tal como se desprende de la lectura del listado anterior, la ejecución del presupuesto puede realizarse, entre otras formas, por acto administrativo que decreta cualquiera de las anteriores figuras.

Este postulado según el cual, pueden reconocerse obligaciones y proceder a su pago a través de acto administrativo, es decir, a través de una resolución, es reiterado dentro del Estatuto Orgánico del Presupuesto, el cual, en su artículo [71](#), advierte que

[...] Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad previos que garanticen la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos.

Igualmente, estos compromisos deberán contar con registro presupuestal para que los recursos con él financiados no sean desviados a ningún otro fin. En este registro se deberá indicar claramente el valor y el plazo de las prestaciones a las que haya lugar. Esta operación es un requisito de perfeccionamiento de estos actos administrativos.

En consecuencia, ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible, o sin la autorización previa del Confis o por quien éste delegue, para comprometer vigencias futuras y la adquisición de compromisos con cargo a los recursos del crédito autorizados.

Para las modificaciones a las plantas de personal de los órganos que conforman el presupuesto general de la Nación, que impliquen incremento en los costos actuales, será requisito esencial y previo la obtención de un certificado de viabilidad presupuestal, expedido por la dirección general del presupuesto nacional en que se garantice la posibilidad de atender estas modificaciones.

Cualquier compromiso que se adquiera con violación de estos preceptos creará responsabilidad personal y pecuniaria a cargo de quien asuma estas obligaciones.

Si bien este artículo, del Estatuto Orgánico de Presupuesto, tiene como finalidad establecer como requisito el Certificado de Disponibilidad Presupuestal-CDP para la afectación de apropiaciones, claramente dispone que los actos administrativos -no únicamente los contratos- pueden afectar las apropiaciones del presupuestales, es decir, ejecutar presupuesto.

En este orden de ideas es oportuno analizar la regulación interna de la entidad, respecto a la ordenación del gasto a través de acto administrativo, particularmente la Resolución No. [369](#) del 4 de marzo de 2015, “por medio de la cual se delegan unas funciones a la Secretaría General”, puntualmente en su artículo segundo, en razón a que éste autoriza a la Secretaría General de la entidad, a los Directores de las Regionales y a los Subdirectores de Centro a expedir actos administrativos que se requieran, para la capacitación de los servidores públicos al servicio del SENA, sin discriminar entre ellos aquellos actos que generen ordenación de gasto. Por el contrario lo permite al resaltar el rol de ordenadores de gasto de dichos funcionarios:

ARTÍCULO [SEGUNDO](#). La Secretaría General del SENA, los Directores de las Regionales y los Subdirectores de Centro que hagan sus veces, en sus respectivas regionales, en calidad de ordenadores del gasto del rubro de capacitación no formal, continuarán expidiendo los actos administrativos que se requieran, para la capacitación de los servidores públicos al servicio del SENA.

c) CONCLUSIONES

- Existe la obligatoriedad de la Administración Pública, en este caso del SENA como establecimiento público del orden nacional, de brindar capacitación a sus servidores públicos, para lo cual deberá establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.
- El Secretario General del SENA, los Directores de las Regionales y los Subdirectores de Centro, tienen la competencia para expedir actos administrativos destinados a la capacitación de los servidores públicos del SENA, con cargo al rubro de capacitación no formal, fungiendo como ordenadores de gasto, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y reglamentarios para ello, entre estos contar con el respectivo CDP y RP.
- La mencionada expedición de actos administrativos que afecten el presupuesto de la Entidad no se encuentra prohibida por la Ley de Garantías Electorales, en la medida que ésta solo hace referencia a la celebración de contratos en los términos ya expuestos (Contratación Directa u otros), y el acto administrativo no se entiende como un contrato en la medida que es una actuación y/o decisión unilateral de la Administración, en este caso del SENA. No obstante lo anterior, de expedirse los mismos deberá darse estricto cumplimiento al principio de transparencia y moralidad de la Administración.

Finalmente, se recomienda no dar ejecución al presupuesto hasta que se presente la respectiva factura de venta o cuenta de cobro en donde se acredite el servicio de capacitación por la entidad prestadora a los servidores públicos a quienes va dirigida la capacitación.

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.

Cordialmente,

CARLOS EMILIO BURBANO BARRERA

Coordinador

NOTAS AL FINAL

1. Consejo de Estado. Sala de consulta y servicio civil, Radiación número: (1731), M. P. FLAVIO AUGUSTO RODRÍGUEZ ARCE

2. Art. [33](#) Ley 996 de 2005. Durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial y hasta la realización de la elección en la segunda vuelta, si fuere el caso, queda prohibida la contratación directa por parte de todos los entes del Estado.

Queda exceptuado lo referente a la defensa y seguridad del Estado, los contratos de crédito público, los requeridos para cubrir las emergencias educativas, sanitarias y desastres, así como también los utilizados para la reconstrucción de vías, puentes, carreteras, infraestructura energética y de comunicaciones, en caso de que hayan sido objeto de atentados, acciones terroristas, desastres naturales o casos de fuerza mayor, y los que deban realizar las entidades sanitarias y hospitalarias. { ... }

Art. [38](#) Ley 996 de 2005. { ... } Parágrafo. Los Gobernadores, Alcaldes Municipales y/o Distritales, Secretarios, Gerentes y directores de Entidades Descentralizadas del orden Municipal, Departamental o Distrital, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones, no podrán celebrar convenios interadministrativos para la ejecución de recursos públicos, ni participar, promover y destinar recursos públicos de las entidades a su cargo, como tampoco de las que participen como miembros de sus juntas directivas, en o para reuniones de carácter proselitista. Tampoco podrán inaugurar obras públicas o dar inicio a programas de carácter social en reuniones o eventos en los que participen candidatos a la Presidencia y Vicepresidencia de la República, el Congreso de la República, Gobernaciones Departamentales, Asambleas Departamentales, Alcaldías y Concejos Municipales o Distritales. Tampoco podrán hacerlo cuando participen voceros de los candidatos.

No podrán autorizar la utilización de inmuebles o bienes muebles de carácter público para actividades proselitistas, ni para facilitar el alojamiento, ni el transporte de electores de candidatos a cargos de elección popular. Tampoco podrán hacerlo cuando participe n voceros de los candidatos.

La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa. (Negrillas y subrayado fuera de texto).

3. La definición de Acto administrativo es tomada de: Santofimio, Jaime. Tratado de derecho administrativo. Tomo II. Acto Administrativo, procedimiento, eficacia y validez. Ed. Universidad Externado de Colombia. 1986.

4. Corte Constitucional. Sentencia. C-1436-00

5. Restrepo, Juan Camilo. Derecho Presupuestal Colombiano. Segunda Edición. Ed. Legis. 25014

6. *Ibidem*



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)

