

CONCEPTO 8665 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C.

Señora

(...)

Profesional G02 (E)

Centro de Gestión Administrativa – Gestión de Instancias de Concertación y Competencias

Email: (...)@sena.edu.co

Asunto: Concepto – Posibilidad de delegar funciones de coordinación a un funcionario que en la actualidad se encuentra en encargo.

Saludo cordial:

Mediante correo electrónico de fecha 6 de febrero de 2024, dirigido a la Coordinadora del Grupo Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos, solicitando claridad sobre lo siguiente: “(...) me oriente sobre si una profesional en encargo (con magister en educación y experiencia de más de 12 años profesional), con nombramiento en carrera como oficinista 02, se le pueden asignar las funciones para coordinar algún grupo de formación. O, si por favor, podría referenciar me algún concepto como referente en el que pueda tomar para identificar esta situación (...)”

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Sea lo primero 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.

PRECEDENTES NORMATIVOS

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

Artículo [115](#), Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo [189](#) Constitución Política y se dictan otras disposiciones”

Decreto 2489 de 2006, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.”

Ley [909](#) de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera

administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Ley [1960](#) de 2019 “Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Decreto [1083](#) de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Sentencia T – 105 de 2002. Referencia: expediente T-507135. Acción de tutela instaurada por José Plutarco Candezano y otros contra la Alcaldía Municipal, Contraloría Municipal y Personería Municipal de Santiago de Cali. Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERÍA. Bogotá D. C., a los dieciocho (18) de febrero del año dos mil dos (2002). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-105-02.htm>

Concepto 041571 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública, link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160534>

Conceptos SENA Nos. 01-9-2023-0[20491](#) del 19 de abril de 2023 y 01-9-2023-018745 del 12 de abril de 2023, a través de los cuales han desarrollado el tema objeto de consulta.

PROBLEMA JURÍDICO

Con la presente consulta se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es viable que un servidor público estando encargado, le sean delegadas funciones de coordinación?

ANÁLISIS

En relación con el asunto consultado, se precisa 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.

Nuestra dependencia emite conceptos de carácter general sobre dudas en la interpretación de las normas jurídicas o cuando quiera que se presenten enfoques diferenciales en su aplicación a fin de dilucidar el tema y lograr la unidad doctrinal.

Ahora, en el presente caso se observa que sobre el tema propuesto se han expedido conceptos por parte de este grupo, tales como los conceptos bajo los Nos. 01-9-2023-0[20491](#) del 19 de abril de 2023 y 01-9-2023-018745 del 12 de abril de 2023, sobre los cuales se mantiene la línea conceptual manejada.

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

1. Asignación de funciones a empleos públicos.

Las funciones que les corresponde asumir a los empleados públicos del SENA son las contempladas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del SENA, adoptado por medio de la Resolución [1458](#) de 2017. No obstante, cada Jefe de la Entidad, con observancia de los principios que rigen la función administrativa, podrá asignarles a sus subalternos otras funciones adicionales a las establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencia Laborales, siempre y cuando sean afines

con la naturaleza del empleo. En todo caso las funciones adicionales deben estar relacionadas con el núcleo esencial y con el nivel de responsabilidades de cada empleo.

Sobre el tema de asignación de funciones, vale la pena referirnos al análisis realizado por la Corte Constitucional en Sentencia T – 105 de 2002, en la cual se señaló:

“(…) Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.

De dónde proviene dicho uso? Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato (...)”

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto; esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

Sin embargo, no es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.

De acuerdo con lo manifestado por la Corte Constitucional la asignación de funciones, adicionales a las contempladas para cada cargo, deben hacerse dentro del contexto de funciones propias de cada empleo; precisando que no se deben asignar funciones de otro cargo diferente al que se desempeña.

Así mismo se considera importante resaltar lo expresado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Concepto 02-000

5664 del 21 de abril de 2009, en el cual consideró:

“(…) 2.2 Asignación de funciones - Diferencia entre empleo y empleado. En oportunidades anteriores y con relación a la asignación de funciones, el Despacho se ha pronunciado en los siguientes términos:

La legislación colombiana se ha referido a la asignación de funciones a los empleos y no a los empleados. En el artículo [20](#) del Decreto 2400 de 1968, se define el empleo público como el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley y el reglamento o asignadas por autoridad competente. El artículo 20 del Decreto 1042 de 1978 y los Decretos 1569 y 2503 de

1998, definen al empleo como el conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar.

Estas definiciones separan el empleo del empleado e ilustran acerca de la eventualidad de tener empleos sin empleados, pero no éstos sin aquellos.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 en el artículo [19](#), al definir Empleo Público como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, también hace la distinción claramente, entre empleo y empleado y evidencia que las funciones se asignan al empleo y no a su titular. (...)

Así las cosas, es dable recordar que a cada empleo le corresponde un manual específico de requisitos y funciones en el cual se detallan las competencias laborales requeridas para su desempeño y las funciones que se le asignan. Sin embargo, la entidad, con observancia de los principios que rigen la función administrativa, podrá asignar al empleado funciones diferentes a las establecidas en el manual de requisitos y funciones, siempre y cuando sean afines a la naturaleza del empleo que desempeña, cuando la entidad considere que sea necesario para cumplir los planes de desarrollo y las finalidades a su cargo. Por tanto, las nuevas funciones deberán estar relacionadas con el núcleo esencial y con el nivel de responsabilidades del empleo en aras del cumplimiento de los fines, planes y programas de la entidad.

Conforme a los elementos señalados es posible establecer que cuando se hace una asignación de funciones, las nuevas funciones no deben desnaturalizar el empleo; es decir, deben ser compatibles y estar relacionadas con las que ejerce el funcionario en el empleo que desempeña y que se encuentran en el respectivo Manual de Funciones.

De acuerdo con lo precisado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cada entidad con observancia de los principios que rigen la función administrativa podrá asignar al empleado funciones diferentes a las establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, siempre y cuando sean afines con la naturaleza del empleo que desempeña.

2. Funciones de Coordinador (Misional).

Mediante Concepto Jurídico radicado bajo el No. 8-2017-010748 de 7 de marzo de 2017, nuestra dependencia precisó lo relativo al Coordinador del Grupo de Administración Educativa y del Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, señalando lo siguiente:

“Además, cabe agregar que mediante la Resolución 00[184](#) de 2013 se creó el Equipo Pedagógico del Centro de Formación Profesional integrado, entre otros, por el Subdirector de Centro y el Coordinador Misional (...)

En relación con este asunto, nuestra dependencia mediante concepto 62741 de 2013 precisó lo siguiente[11]: “En conclusión, teniendo en cuenta que la Resolución No. 00[184](#) de 2013, no reguló sobre la materia los requisitos para ser coordinador y que de conformidad con lo antes desarrollado es claro que el aquí llamado “Coordinador Misional” es el mismo “Coordinador del Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas”, por ende siguen operando los requisitos insertos en la norma”.

En este sentido, y para el caso anterior se aprecia que la coordinación de funciones del Grupo de Gestión de Administración Educativa y del Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación Profesional no deben

asignarse a instructores del SENA debido a que dichas funciones no están relacionadas con el núcleo esencial ni con el nivel de responsabilidades del empleo de instructor, vale decir, las actividades de estos grupos son de naturaleza diferente a la del empleo de instructor, consistente en impartir formación profesional y desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

Por otra parte, la Resolución 4017 del 17 de diciembre de [2009](#), "Por la cual se regula la creación y funcionamiento de los Grupos de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación Profesional", en el artículo 1 dispone:

"Los Grupos permanentes de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y relaciones corporativas", creados mediante la Resolución No. 000163 de 2005, continúan funcionando o podrán crearse en los centros de Formación Profesional, desempeñando las funciones relacionadas con los siguientes procesos: 1. Inteligencia organizacional; 2. Convenios y alianzas; 3. Planeación estratégica; 4. Diseño curricular; 5. Ejecución de la formación profesional; incluidos los programas de: Integración con la media, jóvenes rurales y población vulnerable, entre otros.; 6. Ejecución de servicios complementarios; 7. Normalización, Evaluación y certificación de competencias laborales; 8. Mejora continua.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los Centros de Formación Profesional donde no exista el Grupo de Gestión Administración educativa, las funciones relacionadas con el proceso de administración educativa serán asumidas por este Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción u Relaciones Corporativas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La continuidad o la creación y funcionamiento del Grupo de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas", en cada centro de Formación Profesional, está sujeta a la disponibilidad del recurso humano (mínimo cuatro servidores públicos) a la disponibilidad presupuestal, a la racionalización y optimización en el uso de los recursos y el manejo eficiente y efectivo de los procesos misionales del centro."

Así mismo, por disposición del artículo 4o de la mencionada norma, el Subdirector del respectivo Centro de Formación Profesional designará mediante acto administrativo a los servidores públicos de la planta de personal que conformarán el Grupo y quien lo coordinará, bajo las siguientes reglas:

"**ARTÍCULO 4o.** El Subdirector del respectivo Centro de Formación Profesional designará mediante acto administrativo a los servidores públicos de la planta de personal que conforman el Grupo, y designará mediante resolución al integrante del Grupo que lo Coordinará, previa obtención del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para el pago del reconocimiento por coordinación, en las condiciones del artículo 4o del Decreto 248 de 2004.

"**PARÁGRAFO 1o.** Los funcionarios que, por efectos de la reestructuración del SENA realizada en el año de 1996, desempeñaban los cargos de Jefes 01 a 04 conservarán su condición de coordinadores y por tanto podrán ser objeto de asignación de las funciones señaladas en el artículo 4o de la presente resolución, si voluntariamente así lo manifiestan y aceptan.

PARÁGRAFO 2o. Los servidores públicos del nivel Instructor solamente podrán formar parte del Grupo de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas", cuando sean designados como Coordinadores del mencionado Grupo".

3. Asignación de funciones – Grupos Internos de Trabajo.

La Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo [189](#) Constitución Política y se dictan otras disposiciones” dispuso en su artículo [115](#) la creación de los grupos internos de trabajo, de la siguiente manera:

“Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas. Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo. En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento”.

Cabe recordar que el artículo [40](#) numeral 23, y el artículo [32](#) del Decreto 249 de 2004 establecen que el Director General del SENA está facultado para crear grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición y funciones.

De otra parte, el Decreto 2489 de 2006 expedido en desarrollo de las normas generales de la Ley [4](#) de 1992, estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional, en cuyo artículo 8° dispone:

“Grupos internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo [115](#) de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente”.

En cuanto a la asignación de funciones diferentes o adicionales a las contempladas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para un empleo público, la Corte Constitucional en Sentencia T – 105 de 2002 señaló:

"Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado "asignación de funciones" mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado"

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública en reciente Concepto

041571 de 2021, se refirió al tema de la asignación de funciones a los servidores públicos, de la siguiente manera:

“En los términos de la normativa y jurisprudencia transcrita, cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza; es decir, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan, y dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, teniendo en cuenta las competencias y el perfil requerido, sin que se desnaturalice la finalidad para la cual éstos fueron creados.

En este orden de ideas, al decir de la Corte constitucional, no es procedente la descontextualización de la figura de la asignación de funciones, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo manual de funciones y requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado; con lo cual se justifican las exigencias de este Departamento Administrativo, en la Circular Externa No. 100 – 11 – 14, del 26 de noviembre de 2014, en el sentido, que, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de superior jerarquía a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa”

Así las cosas, a la figura de asignación de funciones se puede acudir cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Así mismo, En Concepto 20226000119801, el DAFP se refirió al contexto normativo aplicable en materia de grupos internos de trabajo, y de este se resalta lo siguiente: “El acto administrativo que cree el o los grupos internos de trabajo debe indicar entre otras, las tareas y/o responsabilidades a desarrollar (transitorias o permanentes), el número de integrantes y la designación del coordinador, quien podrá ser un empleado de cualquier nivel (asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo), tendrá derecho a percibir la prima de coordinación solo si su empleo pertenece a un nivel distinto del directivo o asesor. En este entendido, las funciones asignadas como coordinador corresponden a una 'asignación de funciones'. Figura determinada por el artículo [2.2.5.5.52](#) del Decreto 1083 de 2015 como la potestad de la entidad para adicionar funciones a determinado empleado, siempre y cuando se relacionen con la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo enmarca la Corte Constitucional en sentencia T-105 de 2022.”

CONCLUSIÓN

De acuerdo con la normatividad antes citada, y conforme al análisis jurídico precedente, se concluye que frente a su solicitud de concepto sobre la viabilidad de delegar funciones de coordinador a un funcionario que en la actualidad se encuentra en encargo; debemos responder que, para efectos de determinación de responsabilidades es claro que, por necesidades del servicio y/o para el cumplimiento de los fines propios de la entidad, es viable legalmente asignar

a los servidores públicos, funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el manual de funciones y competencias laborales, siempre y cuando sean afines a la naturaleza del empleo que desempeña.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que cuando se realice la asignación de funciones, las nuevas que se asignan, no deben desnaturalizar el empleo al cual está vinculado el funcionario; es decir, deben ser compatibles y estar relacionadas con las que ejerce el servidor público en el cargo que desempeña, indistintamente que esté en encargo o titularidad.

De igual manera, las nuevas funciones deberán estar relacionadas con el núcleo esencial y con el nivel de responsabilidades del empleo en aras del cumplimiento de los fines, planes y programas de la entidad.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo [115](#) de la Ley 489 de 1998 y acorde con las facultades otorgadas por los numerales 23 y 32 del Decreto [249](#) de 2004, el director general del SENA ha creado grupos internos de trabajo en algunas dependencias de la Entidad, los cuales a la luz de las normas invocadas pueden ser de carácter permanente o transitorio, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad

Al respecto, el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica del SENA mediante Concepto No. [32](#) del 19 de agosto de 2014, se expuso lo siguiente:

“(…) La misma normatividad prevé que se pueden crear grupos de trabajo permanentes o transitorios cuando sean necesarios para el desarrollo de objetivos, planes, programas etcétera.

Como puede observarse, los grupos de trabajo no hacen parte de la estructura orgánica del SENA, no son dependencias definidas y, en consecuencia, no tienen jerarquía dentro de la organización, así como tampoco es un cargo el de Coordinador, sino que es una función más, asignada por resolución a uno de los integrantes del grupo de trabajo, de acuerdo con el mejor criterio de la Administración (…)”

Consecuentemente, manteniendo la línea dada por este grupo en anteriores oportunidades, este Despacho considera que podrá designarse mediante acto administrativo los servidores públicos de la planta de personal que conformarán el Grupo y designar al integrante del Grupo que lo coordinará, asignándoles a sus integrantes funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el manual de funciones y competencias laborales, siempre y cuando sean afines a la naturaleza del empleo que desempeña.

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,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa



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)

