

CONCEPTO 11773 DE 2022

(febrero 21)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SE

PARA: XXXXXXXXXXXX Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano -  
Regional Antioquia.  
DE: XXXXXXXXXXXX Coordinadora (E) Grupo Conceptos y Producción Normativa,  
1-0014  
ASUNTO: Concepto jurídico – Encargo Vs Asignación Funciones

Respetada señora Rache Amaya,

En respuesta a su comunicación electrónica del miércoles, 2 de febrero de 2022 11:26:52 a. m., con radicado 05-9-2022-002041, mediante la cual solicita concepto jurídico que oriente sobre el siguiente tema:

“En el caso que un funcionario sea encargado en un cargo profesional de emprendimiento u otro proceso en un centro, ¿se le puede asignar funciones de Coordinador de Relaciones corporativas de la Regional?, esto teniendo en cuenta que el encargo inicialmente tiene el objetivo de satisfacer una necesidad del servicio en un centro específico, pero a su vez, en este caso, se estaría cambiando la necesidad posteriormente al proceso de encargos”.

Nos permitimos desarrollar su consulta en los siguientes términos,

#### 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.

#### PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos:

- Decreto [1083](#) de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, ARTÍCULOS [2.2.5.3.3](#) y [2.2.5.5.52](#)

- Ley [344](#) de 1996, Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones, artículo [18](#).

- 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.

- Concepto 48541 de 2019, Departamento Administrativo de la Función Pública.  
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91288>

## 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 razón a lo anterior, aclaramos que 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.

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

### Asignación De Funciones

El Decreto [1083](#) de 2015, señala:

«ARTÍCULO [2.2.5.5.52](#) Asignación de funciones. 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.

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular.»  
(subraya fuera de texto)

Así las cosas, la asignación de funciones es una figura a la que puede acudir la administración cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los 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, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

En consecuencia, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad para el empleo del cual es titular, es viable que a los empleados públicos se les asignen otras funciones, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo; lo contrario conlleva a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Sobre la asignación de funciones adicionales a las establecidas para el cargo, es importante citar el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia T – 105 de 2002:

« [...] 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 donde 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.

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.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo» (Subrayado nuestro)

Bajo los criterios expuestos, el jefe inmediato por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, podrá asignar funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el manual de funciones; no obstante, dicha discrecionalidad está limitada, en tanto que su aplicación no podrá desvirtuar la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos; así las cosas, se considera necesario verificar si las funciones adicionales asignadas, corresponden a las contempladas para los empleos del nivel y si su naturaleza corresponde a las definidas para el empleo en el manual específico de funciones.

Además debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia claramente señala que no debe utilizarse esta figura para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el empleado, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones.

Encargo.

El Decreto [1083](#) de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:

“ARTÍCULO [2.2.5.3.3](#) Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”

(...)

“ARTÍCULO [2.2.5.4.7](#) Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo”.

(...)

“ARTÍCULO [2.2.5.5.41](#) Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado”.

(...)

“ARTÍCULO [2.2.5.5.44](#) Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular”.

Adicionalmente, el artículo [18](#) de la Ley 344 de 1996, “Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones”, consagra:

«ARTÍCULO [18](#). Los servidores públicos que sean encargados, por ausencia temporal del titular, para asumir empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, no tendrán

derecho al pago de la remuneración señalada para el empleo que se desempeña temporalmente, mientras su titular la esté devengando.»

De lo anterior puede concluirse que la figura del encargo tiene un doble carácter: por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto Ley 2400 de 1968, art. 18) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

Otra característica que tiene el encargo es que el empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. De igual manera, el encargo puede conllevar a que el empleado se desvincule o no de las propias de cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo de que es titular ni afecta la situación del funcionario de carrera.

Coordinación de Grupos Administrativos en el SENA La Ley 489 de 1998 en su artículo [115](#), estableció que el Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de manera global para los organismos y entidades de que trata la ley, que aplica para los establecimientos públicos del ordena nacional, pero que en todo caso el Director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades y organización y sus planes y programas. Además, facultó al representante legal para crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

Por su parte, el Decreto 249 de 2004 en sus artículos [40](#), [31](#) y [32](#) asignó al Director General, entre otras, la función de crear Comités o Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y funciones.

En desarrollo de estas atribuciones el Director General del SENA ha emitido diferentes resoluciones conformando grupos de trabajo de carácter administrativo en los Centros de Formación Profesional y otras dependencias.

De otro lado, el artículo [25](#) del Decreto 249 de 2004, determina que:

“Los centros de Formación Profesional Integral, son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral, los servicios tecnológicos, la promoción y el desarrollo del empresarismo, la normalización y evaluación de competencias laborales, en interacción con entes públicos y privados y en articulación con las cadenas productivas y los sectores económicos.// Estos operarán en sedes fijas, con un área de jurisdicción determinada, para dar respuesta a las necesidades de su entorno, con flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia. Los Centros arbitrarán los recursos que se generen en cada uno, por la venta de bienes y servicios; para tal fin constituirán una cuenta independiente, con una contabilidad que refleje los ingresos y egresos de la misma. // El Director General del SENA, de conformidad con los criterios adoptados por el Consejo Directivo Nacional, podrá crear mediante acto administrativo Centros o Programas Itinerantes de Formación Profesional Integral, y determinar su organización, jurisdicción, funciones y recursos requeridos para garantizar su

operación y el cumplimiento de metas de formación profesional. Los Centros o Programas Itinerantes serán transitorios y en todo caso serán financiados con los recursos aprobados en el correspondiente presupuesto anual de la entidad.”

Consecuentemente con lo anterior, desde el punto de vista académico administrativo, la Resolución No. 01427 del 22 de junio de 2004, en el artículo [1o](#), creó en forma permanente en las Regionales el Grupo de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el cual estará conformado por personal de planta asignado a las Regionales en virtud a lo señalado en la Resolución No. [0647](#) de 2004, para lo cual se delega en los Directores regionales la asignación de los funcionarios que conformarán cada grupo y en el artículo [2o](#) se delegó en los Directores regionales la designación mediante resolución de uno de los servidores del nivel asesor o profesional que conformen los grupos de trabajo de que trata la resolución [01427](#) de 2004, para que ejerza las funciones de coordinación del grupo previa expedición del certificado de disponibilidad Presupuestal que garantice la existencia de recursos para el pago de la prima de coordinación.

De igual manera, la Resolución No. 001063 de 2005, en el artículo [1o](#) creó en forma permanente el Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, el cual estará conformado por los funcionarios de planta que desempeñen funciones relacionadas con los siguientes macroprocesos y asignados a cada uno de los Centros de Formación:

- A. Formación Profesional Integral, se exceptúan los instructores
- B. Gestión empresarial y apoyo a la innovación y el desarrollo tecnológico
- C. Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y articulación de programas
- D. Gestión del Contrato de Aprendizaje.

Así mismo, el artículo [4](#) de la Resolución 1063 de 2005, en su oportunidad delegó en el subdirector de Centro de Formación Profesional para que mediante acto administrativo designe a los funcionarios y al coordinador que conformarán el Grupo de Formación Integral, gestión educativa y promoción y relaciones corporativas.

Para la creación de este Grupo se debe contar con unas condiciones mínimas, previstas en el artículo 5 ibidem, a saber:

“(…)

- a) Que en razón al número de instructores de planta cuente con un coordinador académico.
- b) Que el número de instructores de planta no sea inferior a 15 instructores y el número de funcionarios misionales no sea inferior a 9 funcionarios, para determinar el número de funcionarios de planta, se debe excluir al Subdirector del Centro de Formación Profesional, a los

oficiales de mantenimiento, a los almacenistas y a los trabajadores de campo.

c) El porcentaje de participación de las metas de alumnos en formación del centro, tanto en formación titulada como en formación complementaria no puede ser inferior al 0,5% del total de las metas de la Entidad, porcentaje que debe ser logrado en cada uno de estos tipos de formación por vigencia anual.

d) El número de funcionarios misionales del Grupo de Formación Profesional Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, en los centros de Formación, tendrá como mínimo cuatro (4) funcionarios misionales de los considerados en el literal b) del presente artículo”. (negrilla fuera de texto)

## CONCLUSIONES

Vistos los anteriores desarrollos normativos podemos dar respuesta a su inquietud, en los siguientes términos:

Teniendo en cuenta que, el encargo tiene un doble carácter: por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo (Decreto Ley 2400 de 1968, art. [18](#)) para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente; y que, la asignación de funciones es una figura a la que puede acudir la administración cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los 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, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan. Podemos claramente determinar que dichas situaciones administrativas no se contraponen y pueden complementarse si así lo requiere la entidad.

Las Coordinaciones Administrativas en el SENA corresponden a una asignación de funciones que recae en uno de los servidores del nivel asesor o profesional que conformen los grupos de trabajo de que trata la resolución [01427](#) de 2004, para que ejerza las funciones de coordinación del grupo cuya designación deberá ser mediante resolución y previa expedición del certificado de disponibilidad Presupuestal que garantice la existencia de recursos para el pago de la prima de coordinación.

Esta asignación de funciones en los Centros de Formación recae en cabeza del Subdirector de Centro quien podrá asignar funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el manual de funciones; no obstante, dicha discrecionalidad está limitada, en tanto que su aplicación no podrá desvirtuar la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos; así las cosas, se considera necesario verificar si las funciones adicionales asignadas, corresponden a las contempladas para los empleos del nivel y si su naturaleza corresponde a las definidas para el empleo en el manual específico de funciones.

Por tal razón la Resolución No. 001063 de 2005, en el artículo [10](#) creó en forma permanente el Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, el cual estará

conformado por los funcionarios de planta que desempeñen funciones relacionadas con los siguientes macroprocesos y asignados a cada uno de los Centros de Formación:

E. Formación Profesional Integral, se exceptúan los instructores

F. Gestión empresarial y apoyo a la innovación y el desarrollo tecnológico

G. Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y articulación de programas

H. Gestión del Contrato de Aprendizaje

De lo anterior se colige que, siempre que se cumpla con estos presupuestos normativos un profesional en encargo podrá ser designado en una Coordinación sin que ésta asignación de funciones desnaturalice la finalidad de la provisión temporal de un cargo mediante la situación administrativa denominada Encargo.

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,

CAROLINA BARACALDO LOZANO

Coordinadora (E) Grupo Gestión de Conceptos Jurídicos 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)

