

CONCEPTO 14236 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

1-0020 -

Bogotá D.C.

Señora

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Regional Chocó

XXXXXXXXXXXX@sena.edu.co

Asunto: Respuesta consulta conformación grupos internos de trabajo – asignación de funciones de coordinación

Saludo:

Mediante comunicación electrónica radicada con el número 7-2024-061453 de fecha 22 de febrero de 2024 consulta si a un profesional de competencias laborales se le pueden asignar funciones de coordinación de la Agencia Pública de Empleo de la Regional.

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.

ANÁLISIS

Previo a responder la consulta formulada, cabe advertir que el Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos de la Dirección Jurídica no resuelve ni se pronuncia sobre asuntos o casos mediante los cuales se ventilen o pretendan resolver asuntos de carácter particular y concreto.

1°. Sobre la creación, conformación y asignación de funciones de 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](#) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones” dispuso en su artículo [115](#):

“Artículo [115o.](#)- 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”.
(Negrillas fuera de texto)

El 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”, en su artículo 8 establece:

“ARTÍCULO 8. 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”.

De otra parte, el Decreto [890](#) de 2023 (2 de junio) “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se dictan otras disposiciones en materia salarial” establece en el artículo [60](#):

“Artículo [6](#). Prima de coordinación. Los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo creados mediante resolución del Director General del SENA, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo del cual sean titulares, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor”.

2º. 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, el 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 Competencias 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.

Al respecto, 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" (Negrillas y subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 24551 de 2013 se refirió al tema de la asignación de funciones a los servidores públicos:

“A la 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 cumplan 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.

Por lo tanto, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen, mediante reglamentos, otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo; lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

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 cargo del cual es titular y que se encuentran en el respectivo Manual de Funciones. En consecuencia, no se considera viable asignar funciones de empleos del nivel profesional en empleos del nivel asistencial”. (Ver Concepto 60371 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública).

3°. En armonía con lo anterior, el artículo [40](#) numeral 23 y el artículo [32](#) del Decreto 249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA” facultan al Director General del SENA para crear Comités, Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, coordinación y funciones.

En desarrollo de estas facultades, el Director General del SENA ha expedido actos administrativos bajo la forma de resolución, mediante los cuales ha creado grupos internos de trabajo de carácter permanente o transitorio en distintas dependencias de la Entidad, fijando su composición, coordinación y funciones, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Al respecto, el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica del SENA mediante Concepto [32](#) de 2014 (agosto 19) 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 ...”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

Ahora bien, sobre la designación del empleado que ejercerá las funciones de coordinación del grupo de trabajo el Departamento Administrativo de la Función Pública en Concepto 20159000086332 de 2015 (7 de mayo) señaló:

“(…) Adicionalmente, esta Dirección Jurídica considera que la designación de coordinador de un grupo interno de trabajo podrá recaer sobre el empleado que ejerza un cargo de cualquier nivel (Asistencial, técnico, profesional o asesor), toda vez que la norma no tiene limitación frente al grado salarial que debe ostentar el coordinador del grupo; sin embargo, se precisa que solo tendrá derecho a percibir la prima de coordinación si el citado empleo pertenece a un nivel distinto del Directivo y Asesor.”(Ver también Concepto número 20146000124011 de 4 de septiembre de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública).

CONCLUSIÓN

Frente a la conformación de Grupos Internos de Trabajo, el artículo [115](#) de la Ley 489 de 1998 establece que, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crearlos y organizarlos y en el acto de su creación deben determinarse las tareas que deben cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Como bien quedó antes indicado, los Grupos Internos de Trabajo no forman parte de la estructura orgánica de la entidad, pudiendo ser de carácter permanente o transitorio y su creación o disolución surge de un acto administrativo expedido por el jefe del organismo o entidad respectivo, según las necesidades del servicio.

Conforme con las normas antes señaladas, el servidor público competente, de acuerdo con la delegación efectuada por el Director General del SENA en el acto de creación del grupo de trabajo, podrá modificar la integración del mismo, así como la designación de quien ejercerá la coordinación, según las necesidades del servicio. El empleado público designado mientras ejerza la coordinación, tendrá derecho a percibir el 20% que se prevé para los coordinadores como prima de coordinación, salvo si se trata de empleos del nivel asesor o directivo. (Decreto 890 de 2023 artículo [60](#))

Respecto a los requerimientos mínimos para ser coordinador de un grupo interno de trabajo, la designación podrá recaer sobre el empleado que ejerza un cargo de cualquier nivel asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo, quien deberá cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente, tal como lo prevé el artículo 8o del Decreto 2489 de 2006.

Así las cosas, podrá designarse mediante acto administrativo los servidores públicos de la planta de personal de cualquier nivel jerárquico, que conformarán el Grupo y designar al integrante del Grupo que lo coordinará, asignándoseles funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del SENA (Resolución [1458](#) de 2017), siempre y cuando sean afines a la naturaleza, núcleo esencial y nivel de responsabilidades del empleo que desempeña.

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.

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora

Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos

Dirección Jurídica - Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

