

CONCEPTO 27474 DE 2018

(Mayo 22)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: María Fernanda Zuluaga Giraldo. Coordinadora de Apoyo Administrativo del Centro Agropecuario y de Biotecnología El Porvenir Regional Córdoba
Córdobamzuluoga@sena.edu.co

DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

ASUNTO: Concepto asignación de funciones de coordinación

Mediante correo de fecha 18 de mayo de 2018 formula la siguiente consulta:

“ (...) La persona que tenía a su cargo la asignación de funciones de coordinación del grupo de formación integral, gestión educativa y promoción y relaciones corporativas del centro agropecuario y de biotecnología el porvenir – Regional Córdoba, actualmente se encuentra encargado en profesional grado 10 del programa agrosena...

El ordenador del gasto, desea asignar funciones de coordinación del grupo de formación integral a un técnico, que cuenta con toda la experiencia para llevar con éxito estas actividades”.

Para resolver la consulta formulada, me permito hacer las siguientes consideraciones:

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

1o. 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](#) en relación con la creación de los grupos internos de trabajo:

“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)

2o. 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 8o dispone:

“Artículo 8o.- 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”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

3o. El Decreto 345 de 2017 (febrero 19) “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 6o:

“ARTÍCULO 6o. 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”.

5o. Mediante Resolución [4017](#) de 2009^[1] 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.

“ARTÍCULO [1](#)o. CREACIÓN Y ORGANIZACIÓN. Los Grupos permanente de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas" creados mediante la Resolución No. [1063](#) del 16 de junio 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 1o. En los Centros de Formación Profesional donde no exista el Grupo de Gestión de Administración Educativa, las funciones relacionadas con el proceso de administración educativa serán asumidas por este Grupo de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas".

PARÁGRAFO 2o. 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...

“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.

“ARTICULO 5o. En aquellas Regionales en las que el Director Regional hace las veces de Subdirector de Centro o que Subdirector de Centro hace las veces de Director Regional, o en aquellos Centros que no puedan crear el Grupo de "Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas", las funciones señaladas en el artículo 2o de la presente resolución, serán asumidas por el Grupo de "Formación Profesional, Empleo y Sistema Nacional de Formación, y Promoción y Relaciones Corporativas" de la Regional”.

ANÁLISIS

Conforme 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, tal como aparece señalado, entre otras, en la Resolución [4017](#) de 2009 mediante 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, 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

Pues bien, 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)

En este sentido, frente a los interrogantes planteados, concluimos que, al no hacer parte de la estructura organizacional, los grupos de trabajo no tienen jerarquía y por tanto tampoco tienen capacidad directiva o subordinante frente a otros grupos o dependencias del SENA.

Así mismo, los Coordinadores tampoco tienen esa capacidad o jerarquía frente a otros coordinadores o jefes de otras dependencias, es decir, ningún coordinador está por encima y subordinado a otro coordinador, cualesquiera sean los grupos de trabajo...”

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo antes expuesto, a juicio de este Despacho si es viable la asignación de funciones a un servidor público del nivel técnico, pues como quedó indicado las normas que regulan la materia solo prevén como restricción para la asignación de funciones de coordinación a servidores públicos que ocupen cargos de los niveles Directivo y Asesor, quienes, en caso de asignárseles una coordinación, no podrán percibir el 20% adicional del salario que se prevé para los coordinadores. (Decreto 345 de 2017 art. 6o)

En este sentido, mediante concepto de radicación no. 20159000086332 de fecha 7 de mayo de 2015 el Departamento Administrativo de la Función Pública señaló:

“El acto de conformación de los grupos internos de trabajo deberá indicar las tareas y responsabilidades, así como su funcionamiento y conformación y el número de integrantes que deberá ser mínimo de cuatro personas. 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.”

De igual manera, en concepto Radicado No.: 20146000124011 de 4 de septiembre de 2014, el mismo el Departamento Administrativo de la Función Pública había expresado:

“4. Frente a los requerimientos mínimos para ser coordinador de un grupo interno de trabajo le informo que la coordinación podrá recaer sobre el empleado que ejerza un cargo de cualquier nivel asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo.”

Así las cosas, conforme con las normas antes señaladas y en especial de acuerdo con lo contemplado en el artículo 4o de la Resolución 4017 de 2009, el Subdirector del respectivo Centro de Formación Profesional puede designar mediante acto administrativo a los servidores públicos de la planta de personal que conforme el Grupo y designar mediante resolución al integrante del Grupo que lo coordinará.

Debe recordarse que al interior del SENA existen coordinaciones que son exclusivas para instructores como es el caso de las coordinaciones académicas, y que dadas sus especiales características no procede designar como tales a servidores públicos de otros niveles ocupacionales.

Finalmente, es importante tener en cuenta que el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba” dispone en el párrafo 1o del artículo 10 que “Los Coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo podrán actuar como evaluadores conformando Comisión Evaluadora, siempre y cuando su empleo sea de igual o superior nivel jerárquico y grado que los evaluados; en caso contrario, podrán aportar, como terceros, evidencias para realizar la evaluación y ésta deberá ser realizada por el superior jerárquico que desempeñe un empleo de Libre Nombramiento y Remoción”.

De igual manera, como antes quedó anotado, conviene señalar que el empleado público a quien se le asignen funciones de coordinación de grupos de trabajo solo tendrá derecho a percibir el veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual si el citado empleo pertenece a un nivel distinto del Directivo y Asesor.

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,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. La Resolución [4017](#) de 2017 derogó la Resolución 1063 de 2005.



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)



logo