

CONCEPTO 38384 DE 2020

(diciembre 4)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXX Coordinadora de Gestión del Talento Humano, Regional
Magdalena

DE: XXXXXXXX Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción
Normativa 1-0014

ASUNTO: Concepto aclaración competencias Grupo Regional de Talento Humano

En respuesta a la comunicación electrónica sin radicar del 20 de noviembre de 2020, mediante la cual solicita concepto jurídico acerca del cobro persuasivo de cartera no misional en cabeza de la Coordinación del Grupo Regional de Talento Humano; al respecto de manera comedida le informo.

En su comunicación puntualiza lo siguiente:

“En referencia a su concepto me permito contarle que en mi petición no hago referencia al cobro coactivo pues en la Regional Magdalena contamos con un profesional que es responsable de esta actividad, mi petición precisamente va dirigida a la definición y diferenciación como consecuencia de la creación de la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano la cual genero una división de las funciones cargadas inicialmente a la Coordinación del grupo Mixto respecto a la competencia en la realización de actividades relacionadas con el cobro persuasivo de la cartera no misional en este caso de la regional (Gestión de cobro de excedentes médicos, Gestión de cobro de doble mesada pensional y Gestión de cobro cartera de vivienda,) dado que considero que esta temática "CARTERA" debió quedar en cabeza o corresponder a la Coordinación del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto dadas las competencias y procesos de este grupo que corresponden al área financiera (contabilidad, presupuesto, tesorería, cartera) y contractual en la regional lo cual es totalmente a fin con la administración de los temas de cartera y por ende considero que la gestión del cobro persuasivo de la cartera no misional de la regional (Gestión de cobro de excedentes médicos, Gestión de cobro de doble mesada pensional y Gestión de cobro cartera de vivienda) no está relacionada con la administración del bienestar y situaciones administrativas del talento humano de la regional que es en donde se enfoca la razón de ser de la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano”.

RESPUESTA JURÍDICA

La Ley [489](#) de 1998, Estatuto de la Administración Pública, contiene las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución Política en el artículo [189](#) numerales 15 y 16, y prevé en el artículo [115](#) lo referente a la planta global de las entidades u órganos administrativos nacionales y la creación de los grupos internos de trabajo, señalando que éstos han de constituirse mediante acto administrativo de creación en el que se determine las tareas que deberán cumplir, las responsabilidades asignadas a sus integrantes, así como las normas necesarias para su funcionamiento.[1] Estos grupos deben estar conformados por mínimo cuatro empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen

jerárquicamente.[2]

La justificación de la anterior normatividad se basa en razones técnicas, ya que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponde plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1-0760 de 2020 en el artículo [2](#), Servicio Médico Asistencial (en Regionales sin Grupo de Servicio Médico), en el numeral 10, le asigno al Grupo Regional de Talento Humano asumir, entre otras, la siguiente función relacionado con el Servicio Médico Asistencial:

“Realizar los trámites y controles a la gestión de los excedentes generados a servidores públicos y pensionados, tales como liquidación, revisión, reporte contable, cobro persuasivo y/o elaboración de los documentos del cobro coactivo”.

Esto obedece a que el Servicio Médico Asistencial del Sena es para los familiares de los servidores públicos del Sena y los responsables de los trámites y los pagos de los excedentes son los servidores públicos; en consecuencia es un servicio afín con la gestión del Talento Humano.

En este sentido se tiene que al Grupo Regional de Talento Humano, en relación con el Servicio Médico Asistencial, en las Regionales que no tengan Grupo de Servicio Médico, le corresponde asumir el cobro persuasivo de los excedentes generados a servidores públicos y pensionados por concepto de Servicio Médico Asistencial. No obstante, la gestión de cobro de doble mesada pensional y gestión de cobro de cartera de vivienda, deberá continuar en cabeza del Grupo de Apoyo Mixto, conforme a lo dispuesto en la Resolución [442](#) de 2005.

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.

Cordial saludo,

ANTONIO JOSÉ TRUJILLO ILLERA

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - 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)



logo