

CONCEPTO 42161 DE 2016

(agosto 25)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Comisión de encargo sin desprenderse de funciones del cargo.

En atención a su comunicación radicada bajo el No. 8-2016-017453 del 22 de abril del presente año, mediante el cual consulta: “En atención a los procesos de encargo de personal de planta del SENA en cargos Directivos (de libre nombramiento y remoción, de Directores y Subdirectores) del SENA que se encuentran vacantes mientras se surte el proceso de provisión de la vacante, presentamos las siguientes inquietudes relacionadas con la autorización y pago de viáticos por los desplazamientos realizados.”, y solicita se le informe:

“1.- Si un empleado público del SENA es encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) cuya remuneración sea mayor a la que detenta en su cargo de carrera, y en el acto administrativo de encargo se indica expresamente que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera; para asuntos salariales ¿Se le paga con fundamento en el cargo de mayor remuneración? La anterior inquietud con fundamento en la prohibición de recibir doble remuneración del erario público.

2- Si un empleado público del SENA es encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) cuya remuneración sea mayor a la que detenta en su cargo de carrera, y en el acto administrativo de encargo se informa que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera. Teniendo en cuenta que la sede habitual de trabajo es diferente en el cargo de carrera (en calidad de ejemplo la ciudad de Bogotá D.C.) frente al cargo de libre nombramiento y Remoción (en calidad de ejemplo Puerto Asis) y que la persona reside en alguna de estas dos (puede ser Bogotá para el ejemplo) ¿Quién asume el pago de viáticos y realiza la comisión cuando la persona se desplaza al lugar donde se encuentra el cargo del cargo de libre nombramiento y remoción?

3- ¿Quién tiene la competencia para autorizar la Comisión y firmarla, en los casos en que un Subdirector tiene funciones de Director?

4- ¿Un empleado público del SENA que detenta un cargo de carrera puede ser encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) indicándole en el acto administrativo respectivo que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera y gozar de comisiones? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿Cuándo podría gozar de comisiones frente a la anterior situación?”

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS.

Es pertinente 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.

## ANÁLISIS JURÍDICO.

Planteamos las consideraciones con carácter general y abstracto con el fin de que sirvan de criterio orientador para que el funcionario o instancia competente se ilustre y tome la decisión pertinentes

El Decreto [1950](#) de 1973, “Por el cual se reglamentan los decretos leyes [2400](#) y 3074 de 1968 y se dictan normas sobre administración de personal civil”, en el artículo [58](#) y en el artículo [2.2.5.10.1](#) del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, señala que los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en varias situaciones administrativas, entre otras por comisión y para ejercer las funciones de otro empleo por encargo.

### 1. COMISION DE SERVICIO.

En cuanto a la figura de la COMISIÓN, se tiene que el artículo [22](#) del Decreto Ley 2400 de 1968 prevé que “A los empleados se les podrá otorgar comisión para los siguientes fines: Para cumplir misiones especiales conferidas por sus superiores; para seguir estudios de capacitación; para asistir a reuniones, conferencias, seminarios y para realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presten sus servicios; para ejercer las funciones de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando la comisión recaiga en un funcionario escalafonado en carrera. El Gobierno reglamentará las condiciones, términos y procedimientos para conceder comisiones. // Parágrafo: En ningún caso podrá conferirse comisión para ejercer funciones que no sean propias de la administración pública. // ...”

Por su parte, el artículo [2.2.5.10.17](#) del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” dispone: “El empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular (Decreto 1950 de 1973, artículo [75](#))”

En concordancia del artículo [2.2.5.10.18](#) del Decreto 1083 de 2015, sobre las clases de comisión señala entre otras la de “a) De servicio, para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación, que interesen a la administración o que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.”

Y el artículo [2.2.5.10.21](#). *ibídem*, señala: “Hace parte de los deberes de todo empleado la comisión de servicios y no constituye forma de provisión de empleos. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones de gobierno, y el comisionado tiene derecho a su remuneración en pesos colombianos, así la comisión sea fuera del territorio nacional.(Decreto 1950 de 1973, artículo [79](#))”

De otro lado, la Resolución No. 574 de 1995 SENA, en el artículo [1](#) define las comisiones de servicio como la designación que se hace, por autoridad competente, a una persona vinculada directamente con la Entidad, para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo,

cumplir funciones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios o realizar visitas que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que prestan sus servicios, en un lugar diferente al de su sede habitual de trabajo.

Luego entonces, la Comisión de servicio implica el ejercicio de las funciones propias del cargo o distintas, en lugar diferente al de su sede habitual de trabajo, cuando lo determine el jefe de la entidad.

Además, los viáticos<sup>[1]</sup> es la suma diaria destinada a atender los gastos de manutención y alojamiento del comisionado, los cuales se liquidaran con base en lo previsto en la Resolución [385](#) de 2016 SENA “Por la cual se fijan las escala de viáticos para la vigencia fiscal 2016 en el SENA”

Sobre el particular el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección Segunda, en sentencia del 19 de abril de 2007, radicación No. 25000-23-25-000-1998-02115-01(3549-04), C.P. Jesus Maria Lemos Bustamante, dijo:

“En nuestro ordenamiento jurídico el viático es considerado como un estipendio, un factor salarial<sup>[2]</sup>, que tiene por finalidad cubrir los gastos de manutención, alojamiento y transporte en que incurre el servidor público por el cumplimiento de sus funciones fuera de su sede habitual de trabajo, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio<sup>[3]</sup>. Así los viáticos tienden a compensar los gastos que causa a un empleado o trabajador el desplazamiento temporal del lugar donde trabaja para ir a otro sitio donde tiene que soportar costos adicionales de alojamiento y alimentación principalmente.”

(...) Por su parte, en el sector público el decreto 1042 de 1978 prevé que los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión constituyen salario – art. 42 –; a los viáticos tendrán derecho los empleados públicos que deban viajar dentro o fuera del país en comisión de servicios – art. 61 –; los viáticos se fijarán según la remuneración mensual que corresponda al empleo del funcionario que deba viajar en comisión – art. 62 –; dentro del territorio nacional sólo se reconocerán viáticos cuando el comisionado deba permanecer por lo menos un día completo en el lugar de la comisión, fuera de su sede habitual de trabajo. Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el cincuenta por ciento del valor – art. 64 –; las comisiones de servicio se conferirán mediante acto administrativo en el cual se expresará el término de su duración, que no podrá exceder de treinta días. Dicho término podrá prorrogarse hasta por otros treinta días cuando fuere necesario por la naturaleza especial de las tareas que deban desarrollarse – art. 65 - (negrilla fuera de texto)

## 2.- EJERCIENDO LAS FUNCIONES DE OTRO EMPLEO POR ENCARGO.

El artículo [34](#) del Decreto Reglamentario 1950 de 1973 y el artículo [2.2.5.9.7](#) del Decreto 1083 de 2015, establece: "Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.”

El artículo 35 ibídem y el artículo [2.2.5.9.9.](#) del Decreto 1083 de 2015, preceptúan: "Cuando se trate de vacancia temporal, el encargado de otro empleo sólo podrá desempeñarlo durante el término de ésta, y en caso de definitiva hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales, el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud de las del empleo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente."

De igual manera, el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, sobre el encargo, dispone:

“Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

De conformidad con lo expuesto, el encargo conlleva la designación temporal a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esto significa, que el empleado desempeñará simultáneamente las funciones del cargo para el cual fue designado mediante encargo y las del empleo del cual es titular; o únicamente desempeñará las funciones del cargo para el cual fue designado en encargo; en ambos eventos el encargo procede mediante acto administrativo del nominador.[1]

Respecto a la diferencia salarial cuando se encuentra en encargo el artículo [37](#) del Decreto 1950 de 1973 y el artículo [2.2.5.9.11](#) del Decreto 1083 de 2015 dispone 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.

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” en el artículo [18](#), dispone que 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.

Al respecto la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-428-97 del 4 de septiembre de 1997, Magistrados Ponentes Drs. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero, Vladimiro Naranjo Mesa, señalo:

“El encargo opera para un empleado público y tiene por finalidad que éste asuma total o parcialmente las funciones de empleos diferentes de aquel para el cual ha sido nombrado por ausencia temporal o definitiva de su titular, resulta pertinente determinar cuál de estas situaciones se presenta. Si se trata de una ausencia temporal, como la planteada en la norma que se analiza, el encargo se conferirá por el término de la misma; y si se trata de ausencia definitiva, el encargo no podrá exceder de tres meses. En este último caso -ausencia definitiva-, el empleado

encargado tiene derecho a recibir el sueldo correspondiente al empleo para el cual ha sido encargado, pues por tratarse de vacancia definitiva de su titular, éste ha dejado de ocupar el cargo y, por tanto, también ha dejado de recibir el sueldo correspondiente.

Tratándose de ausencia temporal, la cual genera el encargo temporal, la misma es por esencia transitoria y, por tanto, el encargo durará como máximo, el término dispuesto para la ausencia definitiva cual es, según la norma anteriormente citada, de tres (3) meses. Obsérvese, que la ausencia temporal del empleado supone de todas maneras su vinculación en el cargo del cual es titular, aun cuando circunstancias de orden administrativo o de otro orden, no le permitan, transitoriamente, estar al frente del mismo. Por tanto, el hecho de seguir vinculado a su cargo original lo habilita para continuar recibiendo la correspondiente remuneración y las prestaciones sociales a que tenga derecho; de allí que el empleado encargado no pueda recibir la remuneración del empleo para el cual ha sido asignado provisionalmente, pues ello supondría una doble carga prestacional para la Administración pública por un mismo empleo y, además, una doble remuneración para el encargado, quien, dada la naturaleza excepcional y transitoria del encargo, en ningún momento deja de recibir el salario correspondiente al empleo que originalmente desempeña y al cual regresará luego de cumplido el encargo. En efecto, el empleado público, al variar su situación administrativa en aquella denominada encargo, tendrá derecho a recibir la remuneración del empleo en el cual ha sido encargado, '...siempre que no sea percibido por su titular' (art. [37](#) D.R. 1950 de 1973).

Así, permitir que quien desempeña un empleo por encargo temporal reciba la asignación del titular estando éste devengándola, contraviene lo dispuesto en los artículos [122](#) y [128](#) de la Constitución Política que expresamente señalan:

'Artículo [122](#). No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.'

'Artículo [128](#). Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.'

El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos corto. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo [123](#) de la Carta Política, que dice: 'los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento'.(Negrilla y subrayo fuera de texto).

En este orden de ideas, el empleado público en situación administrativa de encargo tiene derecho a la diferencia salarial siempre y cuando la remuneración no la esté percibiendo su titular, en caso contrario si el titular sigue devengando el salario el encargado no podrá devengar ese salario.

En el evento en que el funcionario en encargo por ausencia temporal reciba la asignación salarial del cargo objeto de encargatura, no podrá recibir la asignación salarial del cargo del cual es titular, so pena de las acciones legales pertinentes.

Por otro lado, si el empleado público es encargado en una vacancia definitiva este tendrá el derecho a recibir la asignación salarial correspondiente al cargo del encargo, conforme a lo previsto en los artículos [37](#) del Decreto 1950 de 1973 y [2.2.5.9.11](#) del Decreto 1083 de 2015 ya señalados.

### 3.- VIATICOS EN LA FIGURA DE ENCARGO Y COMISION DE SERVICIOS.

El Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia de 9 de septiembre de 1992, expediente 3526, Consejera ponente doctora Dolly Pedraza de Arenas, distinguió, para efectos del reconocimiento de viáticos, las figuras del encargo y de la comisión de servicios y precisó que en el régimen general de administración de personal sólo se reconocen viáticos cuando hay de por medio una comisión de servicios; al respecto sostuvo la Sala:

“El artículo [34](#) del decreto 1950 de 1973 dice que "hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir total a parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo".

Por su parte, el artículo [75](#) del decreto 1950 de 1973 dispone que: "El empleado se encuentra en comisión cuando, por disposición de autoridad competente, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular".

Es evidente que se trata de dos figuras diferentes pues mientras que en la comisión, el funcionario ejerce "funciones propias" del cargo del que es titular pero en "lugares diferentes a su sede habitual" como acontece cuando se comisiona a un funcionario para que adelante una investigación disciplinaria en un sitio diferente a su sede de trabajo o a un abogado para que intervenga en un proceso judicial fuera de su sede, en el encargo se asumen funciones de otro empleo vacante, del cual debe tomarse posesión.

De tal manera que no puede confundirse el "encargo" que es una forma de provisión de empleos, con la "comisión de servicios" que es el propio ejercicio del empleo en lugares diferentes a la sede del cargo, por un tiempo limitado, nunca de carácter permanente pues lo prohíbe el artículo [80](#) del Decreto 1950 de 1973.

En el sub - exámine es claro que si en el acto administrativo atacado se dispuso "encargar" al accionante del empleo de Administrador de Aduanas de Ipiales, desvinculándolo de las funciones propias de su cargo y fue en Ipiales en donde, previa posesión, desempeñó las nuevas funciones, no se puede afirmar que se trató de una comisión de servicios que como ya se precisó se refiere al ejercicio de funciones propias en sede diferente a la habitual del cargo que se ejerce.

Y no tratándose de una comisión de servicios como bien lo dijo el Tribunal, el accionante no tenía derecho a percibir viáticos pues estos emolumentos están previstos para la comisión de servicios, según lo dispone el artículo 61 del decreto 1042 de 1978”.

La tesis anterior fue reiterada en sentencia del 21 de abril de 2005, Consejero ponente doctor Tarsicio Cáceres Toro, expediente número: 15001-23-31-000-1999-02086-01(5043-03), actor: Alfonso Fonseca Cortés, en la que se dijo:

“Conforme a la normatividad transcrita el encargo y la comisión de servicios son situaciones administrativas en que se puede encontrar un empleado; la primera es una forma de provisión de

empleo y la última se otorga para ejercer funciones propias del empleo del que se es titular en un lugar diferente a la sede del cargo, también para cumplir misiones especiales o realizar visitas de observación que se relacionan con el ramo que presta sus servicios.

Los viáticos se crearon para la comisión de servicios mas no para el encargo, por eso cuando hay norma clara no es posible desatender su tenor literal para darle otro entendimiento o aplicarles normas que contemplan otra situación.” (Negrilla y subrayo fuera de texto)

Por otra parte, la Directora Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del concepto 18501 del 11 de febrero de 2013, Radicado No: 20136000018501, señaló:

La Corte Constitucional en Sentencia T-105 de 2002, sobre la asignación de funciones: “(...) II.- De la Asignación de Funciones.-

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”.” (Negrilla original, subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo señalado, 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, el encargo (desprendiéndose o no de las funciones propias del cargo del cual es titular) por sí mismo no genera viáticos, pero sí en razón del encargo debe cumplir las funciones de la encargatura fuera de la sede del encargo, tendrá que hacerse una comisión de servicio y esta

si genera viáticos, siempre y cuando cumpla previamente el procedimiento establecido para tal fin por la entidad.

Ahora bien, cuando el empleado público tenga que desplazarse a la sede del cargo del cual ha sido encargado tiene derecho a los gastos de transporte. En el mismo sentido cuando el encargado tenga que regresar a su sitio original de trabajo a cumplir funciones del cargo del cual es titular, únicamente tendrá derecho a los gastos de transporte.

## RESPUESTA JURIDICA

1.- Si un empleado público del SENA es encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) cuya remuneración sea mayor a la que detenta en su cargo de carrera, y en el acto administrativo de encargo se indica expresamente que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera; para asuntos salariales ¿Se le paga con fundamento en el cargo de mayor remuneración? La anterior inquietud con fundamento en la prohibición de recibir doble remuneración del erario público.

Respuesta. Como se manifestó en la parte considerativa, el encargado recibe la asignación salarial correspondiente al cargo del cual es encargado siempre y cuando el titular del mismo no lo perciba y, obviamente, solamente puede recibir esa asignación salarial pues no es acumulable con la asignación salarial del cargo del cual es titular pues, se incurriría en una doble asignación proveniente del tesoro público.

2- Si un empleado público del SENA es encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) cuya remuneración sea mayor a la que detenta en su cargo de carrera, y en el acto administrativo de encargo se informa que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera. Teniendo en cuenta que la sede habitual de trabajo es diferente en el cargo de carrera (en calidad de ejemplo la ciudad de Bogotá D.C.) frente al cargo de libre nombramiento y Remoción (en calidad de ejemplo Puerto Asis) y que la persona reside en alguna de estas dos (puede ser Bogotá para el ejemplo) ¿Quién asume el pago de viáticos y realiza la comisión cuando la persona se desplaza al lugar donde se encuentra el cargo del cargo de libre nombramiento y remoción?

Respuesta. No hay lugar a la generación de viáticos en razón a que se trata de la figura de ENCARGO, figura que no admite estos emolumentos. Pero, en el evento que por el encargo deba desplazarse a un lugar distinto al de su sede habitual de trabajo habrá lugar al reconocimiento de los gastos de desplazamiento. Por ejemplo si a un funcionario cuya sede es la ciudad de Bogotá D.C., se le encarga de una subdirección de centro en el Valle, tendrá derecho a que se le reconozca los gastos de desplazamiento al lugar donde debe desarrollar el encargo; de igual manera en el evento en que tenga que desplazarse del Valle a la ciudad de Bogotá D.C., Para efectos de ejecutar las funciones propias del cargo del cual es titular también tendrá derecho a que se le reconozcan los gastos de desplazamiento.

Una situación diferente y que debe tenerse en cuenta es el caso en que por efectos del encargo que está desempeñando y en ejercicio del mismo deba desplazarse a otro lugar a desempeñar las funciones de la encargatura, caso en el cual si tiene que hacerse una comisión y reconocimiento de los viáticos correspondiente; por ejemplo estando encargado como subdirector en el Valle se cite a una reunión de subdirectores en la ciudad de Bogotá D.C., para lo cual tendrá que hacerse la respectiva resolución de comisión y, por ende, reconocimiento de viáticos.

3- ¿Quién tiene la competencia para autorizar la Comisión y firmarla, en los casos en que un



Subdirector tiene funciones de Director?

Respuesta. Como es obvio en el caso de la consulta el director encargado no puede “autocomisionarse” razón por la cual la competencia la subsume el superior Jerárquico Funcional.

4- ¿Un empleado público del SENA que detenta un cargo de carrera puede ser encargado en un cargo de libre nombramiento y remoción del SENA (como podría ser Director Regional o Subdirector) indicándole en el acto administrativo respectivo que no se desprende de las funciones que desarrolla en el cargo de carrera y gozar de comisiones?

En caso de ser afirmativa la respuesta ¿Cuándo podría gozar de comisiones frente a la anterior situación?

Respuesta. Este interrogante se encuentra resuelto con lo dicho en la respuesta a la pregunta No. 2

El presente concepto tiene el efecto determinado en el artículo [28](#) la Ley 1755 de 2015, el cual sustituyo el Título II del C.P.A.C.A.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano

Coordinador Grupo Conceptos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA

NOTAS AL FINAL:

1. Artículo [séptimo](#) Resolución 574 de 1995.
2. Sentencia C- [221](#) de 1992 de la Corte Constitucional “Los viáticos son factor de salario (Art. 42 literal h del Decreto 1042 de 1978), sólo si se reciben en forma habitual y periódica; de lo contrario no constituyen salario”
3. Sentencia C- 108 de 1995 de la Corte Constitucional.

[1] Concepto 18501 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública



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