

ESTRUCTURA BASICA Y ORGANICA DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA - Expedición de la ley por iniciativa popular. Efecto. Antecedente jurisprudencial

El artículo 154 de la Carta Política, prevé que esta clase de leyes sólo puede ser expedida a iniciativa del Gobierno Nacional; sin embargo como ya se indicó la Ley 119 de 1994 (por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA) fue expedida a iniciativa popular. Sobre este particular aspecto la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la citada Ley en sentencia C-266 de 1995, aduciendo que la falta de iniciativa del Gobierno Nacional fue subsanada por éste en la medida que “no sólo coadyuvó y avaló el trámite del proyecto de ley, sino que personalmente, a través de su Ministro y Viceministro del Trabajo y Seguridad Social participaron en la aprobación y redacción de cada uno de los artículos que componen la Ley 119 de 1994, y además esta fue sancionada por el Presidente de la República después de haber presentado mensaje de urgencia sin objeción alguna de su parte.”.

FUENTE FORMAL: CONSTITUCION POLITICA – ARTICULO 154

DECRETO 249 DE 2004 - Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. Niega nulidad / DECRETO 250 DE 2004 - Por el cual se adopta la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. Niega nulidad / MODIFICACION DE LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION CENTRAL - Principios y reglas. Regulación legal / ADOPCION DE PLANTA DE PERSONAL – Alcance / ACTO DE MODIFICACION DE LA ESTRUCTURA DE SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA - Cumplen con los principios y reglas de la ley marco

La adopción de una planta de personal a su vez puede comprender el cambio de la denominación de los cargos, la supresión de los mismos y la inclusión y reasignación de competencias y funciones, pues tales modificaciones comportan circunstancias que son de la naturaleza del proceso de reestructuración y están autorizados por el aludido artículo 54 de la Ley 489 de 1998, como ya lo precisó la Sala con respecto a los Decretos aquí demandados. El hecho de que la estructura de la entidad del orden nacional hubiese sido establecida por una norma de rango legal (Ley 119 de 1994), que si bien es cierto al momento de expedirse era Constitucional, no torna en ilegales los decretos acusados, porque el Presidente de la República está ejerciendo competencias otorgadas por la Constitución (artículo 189-16), bajo el amparo de la Ley 489 de 1998, ley Marco que regula la potestad del Presidente para expedir normas como las aquí demandadas. Lo que si dirá la Sala, dentro de su competencia constitucional y legal, es que las regulaciones originales de la Ley 119 de 1994 con respecto a la estructura del SENA, deben entenderse complementadas y modificadas por la Ley 489 de 1998 al fijar los principios y reglas a los cuales está sometido el Gobierno Nacional para modificar la estructura de cualquier organismo administrativo del orden nacional. Y fue en desarrollo de la Ley 489 de 1998 que el Gobierno Nacional expidió los Decretos 249 y 250 de 2004, sin que quepa alegar que ellos modifican la Ley 119 de 1994, en cuanto dicha Ley ya había sido modificada por la citada Ley 489 de 1998. En otras palabras, fue el mismo legislador el que, conforme a la Constitución (189-16), fijó los parámetros sobre los cuales el Gobierno Nacional podía modificar una estructura de la entidad del orden nacional, aún modificando los que el mismo había previsto en otras oportunidades.

FUENTE FORMAL: LEY 489 DE 1998 - ARTICULO 54 / CONSTITUCION POLITICA- ARTICULO 186, NUMERAL 16

ACTO DE MODIFICACION DE LA ESTRUCTURA DE SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. SENA - Falsa Motivación

La existencia de la denominada “falsa motivación” (sic), porque en los considerandos del Decreto 249 de 2004 se afirmó que el Consejo Directivo del SENA, en sesión del 11 de diciembre de 2003 y por Acta No. 1285, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, cuando éste último debió conocer en su integridad el texto antes de su expedición y debatirlo, dejando las debidas constancias en actas. El cargo propuesto no tiene vocación de prosperidad porque, simplemente, el trámite previsto por el demandante no aparece autorizado en la Ley 489 de 1998, sin embargo, lo que observa la Sala es que el Gobierno le dio pleno cumplimiento al artículo 115, ibídem, en tanto fue el Consejo Directivo quien sometió a la aprobación del Ejecutivo la planta global de personal.

NOTA DE RELATORIA : En cuanto a la competencia para la expedición de los Decretos 249 y 250 de 2005 se está a lo resuelto en la sentencia del Consejo de Estado del 21 de febrero de 2008, Exp No 5235- 05, M.P. Jaime Moreno García .

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCIÓN SEGUNDA

Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE

Bogotá D.C., dieciocho (18) de junio de dos mil nueve (2009).-

Radicación número: 11001-03-25-000-2004-00041-01(0466-04)

Actor: JOSE GREGORIO HERNANDEZ

AUTORIDADES NACIONALES

Procede la Sala a dictar sentencia en la Acción Pública de Nulidad formulada por el señor José Gregorio Hernández contra el Gobierno Nacional por la expedición de los decretos 249 de 2004 y 250 de 2004 mediante el cual se modifica la estructura del SENA y se adopta la planta de personal del SENA, respectivamente.

LA DEMANDA

En ejercicio de la acción pública de nulidad el ciudadano JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO, solicitó a esta Corporación declarar la nulidad de los decretos 249 de 2004 mediante el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” y 250 de 2004 por el cual se adopta la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”. (fls 54 a 113)

Las pretensiones se fundamentan en los siguientes aspectos fácticos:

El Congreso de la República, por iniciativa popular, aprobó la Ley 119 de 1994, por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

La Corte Constitucional en sentencia C-266 de 22 de junio de 1995 declaró exequible la Ley 119 de 1994 y al momento de presentar la demanda, no se había expedido norma alguna con fuerza de ley que la derogara o la modificara.

Invocando el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución, el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, en sesión del 11 de diciembre de 2003, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, según consta en el Acta No. 1285 de la misma fecha.

El Presidente de la República, con las firmas de los Ministros de Hacienda y Crédito Público y Protección Social, y del Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el Decreto 249 del 28 de enero de 2004, *“por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”* y el Decreto 250 de 2004, *“por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”*.

NORMAS VIOLADAS

El actor considera violadas las siguientes normas:

El Decreto 249 del 28 de enero de 2004 violó los artículos 1, 3, 113, 121, 122, 150, numerales 1, 7 y 10; 189-16 de la Constitución Política; Ley 119 de 1994 y la Ley 489 de 1998, artículo 54.

El Decreto 250 del 28 de enero de 2004 violó los artículos 1, 3, 113, 121, 122, 189-14 de la Constitución Política; y los artículos 54 y 115 de la Ley 489 de 1998.

Al precisar el concepto de la violación, señaló los cargos de anulación de incompetencia, violación de normas superiores y falsa motivación los cuales se resumirán en el acápite denominado "*argumentos del demandante.*".

Por auto del 27 de enero de 2005, la Sala de Sección negó la suspensión provisional solicitada por el demandante (folios 137 a 142).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

- El **Ministerio de la Protección Social** a través de su apoderado se opuso a las declaraciones solicitadas en la demanda (Fls. 220 a 232), con base en los siguientes argumentos:

El actor consideró que la expedición de los Decretos 0249 y 0250 de 2004 es inconstitucional por cuanto se invadió la órbita del Congreso ya que éste ya había establecido la estructura correspondiente.

La reestructuración del SENA se dio conforme a los principios y normas generales del artículo 54 de la Ley 489 de 1998 y por las facultades que le confiere el artículo 186-16 de la C.N. al Presidente de la República.

Las facultades del Congreso en lo concerniente a la fijación del régimen de estas instituciones, no comprende decisiones de carácter administrativo como pueden ser la determinación de la estructura interna, física y de personal, la cual requiere aprobación del Gobierno Nacional todo lo cual ocurrió en éste caso ya que el proceso se hizo con acompañamiento del Ministerio de Protección Social y del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Consideró que la Ley 119 de 1994 se encuentra derogada por la Ley 489 de 1998 por lo cual la demanda carece de fundamento.

- El **Servicio Nacional de Aprendizaje**, mediante la Directora Jurídica del SENA contestó la demanda, y se opuso a las pretensiones de formuladas por el demandante (folios 254 a 264), aduciendo en síntesis lo siguiente:

El Decreto 249 de 2004 fue expedido respetando la cláusula de competencia del Congreso de la República, además que no modificó, ni derogó los objetivos, ni funciones, ni la estructura del SENA contenida en la Ley 119 de 1994.

Afirma que el Congreso de la República en la Ley 790 de 2002 le señaló al Gobierno Nacional en su artículo 20 que en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, podía reestructurar el SENA. Por lo tanto, el rediseño institucional del SENA se adelantó en desarrollo de dicha ley la cual exigía estudios técnicos para la modificación de la planta de personal la cual se hizo conforme al Decreto 1572 de 1998 y la guía editada por el Departamento Administrativo de la Función Pública "*Guía modernización de entidades públicas*".

El trámite de los estudios técnicos y los proyectos de decreto de modificación de la nomenclatura, estructura interna y planta de personal fueron gestionados conjuntamente y aprobados además de la administración del SENA, por su Consejo Directivo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de la Protección Social como cabeza del sector, el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Presidente de la República. Una vez agotado el procedimiento legal, se expidieron los decretos de rediseño institucional objeto de la litis, los cuales están vigentes y gozan de presunción de legalidad.

La facultad de adoptar la planta de personal es una función del Gobierno Nacional y no del Congreso de la República de conformidad con el artículo 189-14 de la Constitución y la Ley 489 de 1998, artículo 2 y 115 que dispuso: "*el Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global.*"

El SENA es *“un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”*; por lo tanto le es aplicable la Ley 489 de 1998.

Citó nuevamente las Sentencias de la Corte Constitucional C - 702 de 1999 y C – 266 de 1995 en las que concluye que la facultad otorgada por la Constitución al Presidente de la República en el artículo 189-14, debe ser ejercida con sujeción a los principios, reglas generales y elementos específicos que señale la ley, los cuales orientan y encausan el ejercicio de esa función; considerando el actor que éstos están señalados en las leyes 489 de 1998, 443 de 1998 y 790 de 2002.

ALEGATOS DE CONCLUSION

De folios 284 a 293 el demandante presentó alegatos de conclusión, en los cuales reiteró que el artículo 189-16 de la Carta Política no confiere una facultad autónoma al Presidente en lo que se refiere a la modificación de la estructura de los Ministerios, Departamento Administrativos y demás organismos, sino que está sujeto a los principios y reglas generales que defina la ley; de manera que el Ejecutivo, so pretexto de desarrollar este numeral, no puede salirse de los límites establecidos en las reglas legales generales a las que hace referencia la norma superior, para pasar a sustituir al legislador en una función que le es propia.

Tampoco se puede olvidar la existencia del artículo 150-7 Constitución Nacional que junto con la 186-17 ibidem, concluyó, que la facultad legislativa no puede ser trasladada en bloque al Gobierno por esa vía, sino que es una simple atribución que se da al Presidente de la República de una función administrativa sometida a la ley.

Cuando el Decreto 249 de 2004, en vez de modificar (dentro del art. 54 de la Ley 489 de 1998) la estructura del SENA, expidió una estructura totalmente nueva, lo que hizo fue derogar la Ley 119 de 1994 en lo referente a la estructura de la entidad, excedió la orbita de atribuciones del Presidente, invadió las del Congreso y vulneró los artículos 150-7, 189-16, 3 y 121 de la C.P.

El Gobierno no estaba autorizado para derogar la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de 2004, y, se dejó como interrogantes los siguientes: Se puede entender que la Ley 119 de 1994 fue derogada por el Decreto ordinario 249 de 2004?; En donde queda la función del Congreso según el artículo 150-7 C.P.?, la sola existencia de una norma como la del artículo 54 de la Ley 489 de 1998 implicó la deslegalización de la facultada atribuida al Congreso por el artículo 150-7 C.N.?

Las entidades intervinientes se abstuvieron de alegar de conclusión.

CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Procurador Segundo Delegado ante el Consejo de Estado, emitió su concepto fiscal y solicitó que se negaran las súplicas de la demanda (folios 294 a 301); para ello, razonó así:

El Presidente de la República expidió los decretos demandados con base en el artículo 189-16 de la Constitución y el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, con el objeto de modificar la estructura y adoptar la planta de personal del SENA.

El artículo 189 de la C.N. permite al Presidente de la República, como Suprema Autoridad Administrativa, modificar la estructura de las entidades u organismos administrativos nacionales con sujeción a la Ley.

El artículo 1 de la Ley 119 de 1994 señala que el SENA es un establecimiento público del orden nacional, o sea, es un organismo público que hace parte del sector descentralizado de la administración nacional.

Con base en el artículo 150-7 Superior, al Congreso le corresponde crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional; mientras que el Presidente de la República, según el artículo 189, numerales 14 y 16 ibídem, puede modificar la estructura de tales entidades nacionales por lo cual se colige que el Gobierno Nacional si tenía esa potestad.

El Consejo Directivo conforme al artículo 76 de la Ley 489 de 1998, sometió a aprobación del Gobierno Nacional, la modificación de la planta de personal la cual se realizó con base en los respectivos estudios técnicos.

El impugnante también adujo que el Decreto 249 de 2004 reformó la Ley 119 de 1994 en cuanto a las funciones del Consejo Directivo y del Director General del SENA ya que de 16 funciones se amplió a 25. El actor confunde la estructura del SENA con la organización de las dependencias del mismo, porque con la primera, se define su naturaleza jurídica, se organiza la entidad en diferentes niveles, despachos, dependencias u oficinas para la mejor prestación del servicio y desarrollo de sus actividades; mientras que la segunda, apunta a las funciones, se asigna a cada cargo determinado las actividades específicas y concretas de todos sus funcionarios y empleados; es diferente la estructura de la entidad pública con las funciones asignadas a sus servidores.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en decidir si procede anulación de los Decretos 249 “por el cual se modifica la estructura del SENA y 250 “por el cual se adopta la planta de personal del SENA”, ambos de enero 28 de 2004 expedidos por el Presidente de la República, examinando si las normas acusadas se ajustan o no a la legalidad.

NORMAS ACUSADAS

Las normas acusadas, son del siguiente tenor literal:

“Decreto 249 de 28 de enero de 2004

Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a los principios contenidos en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998,
CONSIDERANDO:

Que el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en su sesión del 11 de diciembre de 2003, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, de acuerdo con el Acta N° 1285 de la misma fecha.

DECRETA:

CAPITULO I

Estructura del Sena y Funciones de sus Dependencias

Artículo 1°. Para el desarrollo de sus funciones, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, tendrá la siguiente estructura:

1. Consejo Directivo Nacional
2. Dirección General
 - 2.1. Oficina de Control Interno
 - 2.2. Oficina de Control Interno Disciplinario
 - 2.3. Oficina de Comunicaciones
 - 2.4. Oficina de Sistemas
3. Secretaria General
4. Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo
5. Dirección de Formación Profesional
6. Dirección del Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo.
7. Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas
8. Dirección de Empleo y Trabajo
9. Dirección Administrativa y Financiera
10. Dirección Jurídica
11. Organos de Asesoría y Coordinación
 11. 1 Comité de Dirección
 11. 2 Comité Nacional de Formación Profesional Integral
 11. 4 Comisión de Personal
 11. 5 Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
12. Direcciones Regionales y Dirección del Distrito Capital
 - 12.1 Consejo Regional o Distrital según el caso
 - 12.2. Dirección Regional o Distrital según el caso.
13. Centros de Formación Profesional Integral.
 - 13.1. Comité Técnico de Centro

Artículo 2°. *Consejo Directivo Nacional.* El Consejo Directivo Nacional estará integrado por:

1. El Ministro de la Protección Social, quien lo presidirá, o el Viceministro en quien delegue.
2. El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, o el Viceministro de Desarrollo Empresarial.
3. El Ministro de Educación Nacional, o el Viceministro en quien delegue.
4. El Presidente de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, o su delegado.
5. El Presidente de la Federación Nacional de Comerciantes Fenalco, o su delegado.
6. El Presidente de la Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, o su delegado.
7. El Presidente de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias, Acopi o su delegado.
8. El Director de Colciencias o su delegado.
9. Un representante de la Conferencia Episcopal, o su delegado.
10. Dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social, tener el mayor número de trabajadores afiliados.
11. Un representante de las Organizaciones Campesinas.

El Director General del SENA asistirá a las reuniones del Consejo Directivo Nacional con voz pero sin voto.

Parágrafo 1°. Ninguna de las personas naturales que integran el Consejo Directivo Nacional podrá tener vinculación laboral o contractual con el SENA. La asistencia a las sesiones del Consejo Directivo, en ningún caso dará lugar al pago de honorarios, pero los gastos de desplazamiento, en el evento en que a ello haya lugar, podrán ser sufragados por el SENA.

Parágrafo 2°. La inasistencia sin justificación de los miembros del Consejo Directivo Nacional, a más de dos sesiones durante el semestre, dará lugar a solicitar el reemplazo del representante o delegado.

Parágrafo 3°. La designación de los miembros que representan a los sectores diferentes al Gobierno y a los gremios en el Consejo Directivo Nacional, se hará para períodos de dos años.

Si al vencimiento del período correspondiente los representantes de los sectores diferentes al Gobierno y a los gremios a los cuales hace referencia el presente artículo no son reelegidos o reemplazados, continuarán los anteriores en interinidad hasta cuando se produzca su designación ante el respectivo Consejo. Una vez producida esta en propiedad, ella se entenderá efectuada para el resto del período.

Artículo 3°. *Funciones del Consejo Directivo Nacional.* Además de las señaladas en el artículo 76 de la Ley 489 de 1998, son funciones del Consejo Directivo Nacional:

1. Definir y aprobar la política general de la entidad y velar por su cumplimiento.
2. Aprobar los planes y programas estratégicos y operativos de la entidad, a propuesta del Director General.
3. Aprobar las políticas para la contribución del SENA al Desarrollo Tecnológico y la Competitividad y los criterios generales de utilización de los recursos de la Ley 344 de 1996.
4. Aprobar las políticas para el fortalecimiento de la formación continua y los criterios generales para orientar recursos con la cofinanciación de empresas o grupos de empresas, en los términos establecidos en las normas vigentes.
5. Adoptar el reglamento de los programas de Formación Profesional Integral, previa recomendación del Comité Nacional de Formación Profesional Integral.
6. Reglamentar la composición, las funciones y el funcionamiento del Comité Nacional de Formación Profesional Integral.
7. Seleccionar los expertos y asesores que actuarán como miembros permanentes del Comité Nacional de Formación Profesional Integral, de ternas presentadas por el Director General, previa evaluación meritocrática.
8. Regular los sistemas o normas para la selección, orientación, promoción y formación profesional integral de los trabajadores alumnos y expedir el reglamento a que deben someterse, el cual comprenderá sus derechos, deberes, reglas de permanencia y el régimen sancionatorio.
9. Promover la celebración de convenios y programas de cooperación técnica nacional e internacional.
10. Señalar los criterios con arreglo a los cuales, se crearán, integrarán o suprimirán Centros o Programas Itinerantes.
11. Autorizar el anteproyecto de presupuesto anual de la entidad y el programa anual mensualizado de caja, presentado previamente por el Director General, para su aprobación de conformidad con la ley orgánica de presupuesto.
12. Conocer de las evaluaciones semestrales de ejecución presentadas por la administración de la entidad.

13. Definir los porcentajes que las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital, deberán transferir a la Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 119 de 1994.

14. Aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral Colombiana, de conformidad con el reglamento que al efecto expida.

15. Proferir la normatividad necesaria para la aplicación del contrato de aprendizaje.

16. Aprobar la relación de oficios y ocupaciones que serán objeto del contrato de aprendizaje.

17. Reglamentar el reconocimiento de programas de Formación Profesional integral metódica y completa a establecimientos especializados e instituciones educativas, así como la autorización de estos programas a las empresas que los impartan directamente.

18. Reglamentar la organización y operación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, así como los Subsistemas de Acreditación y Pertinencia, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la expedición de este decreto. Durante dicho período el Director General del SENA podrá efectuar la suscripción de los convenios de que trata el numeral 24 del artículo 4 del presente decreto.

19. Reglamentar la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las mesas sectoriales.

20. Reglamentar el proceso de normalización, de evaluación y certificación de competencias laborales o certificación del desempeño de los trabajadores colombianos.

21. Reglamentar los apoyos de sostenimiento, de conformidad con lo previsto en el párrafo del artículo 41 de la Ley 789 de 2002, o las normas que lo modifiquen o adicionen.

22. Aprobar la política nacional de calidad de la entidad, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad institucional.

23. Aprobar los planes y programas sobre la gestión del servicio público de empleo, análisis del mercado laboral y ocupacional, en concordancia con la política de empleo definida por el Gobierno Nacional.

24. Decidir la financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender, de conformidad con la reglamentación que al efecto se expida.

25. Adoptar su propio reglamento, el cual deberá comprender la periodicidad de las reuniones, su convocatoria y demás aspectos necesarios.

26. Aprobar las comisiones al exterior del Director General.

27. Las demás que le sean asignadas.

Parágrafo. El Consejo Directivo Nacional podrá delegar en el Director General las funciones que considere convenientes, de conformidad con las reglas de delegación contenidas en la Ley 489 de 1998, o las normas que la modifiquen.

Artículo 4°. *Dirección General.* Además de las señaladas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, son funciones de la Dirección General las siguientes:

1. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la entidad y de su personal.

2. Ejercer la representación legal de la entidad.

3. Dirigir, coordinar y controlar la política de administración del personal, así como aprobar las comisiones al exterior de los funcionarios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

4. Dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas y técnicas de los proyectos operativos, dictar los actos administrativos, celebrar los contratos necesarios para la gestión administrativa, los convenios de cooperación

técnica nacional e internacional, contratar expertos nacionales o extranjeros cuyos conocimientos o experiencia se requiera para adelantar programas o proyectos institucionales, con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.

5. Someter a consideración del Consejo Directivo Nacional los asuntos de su competencia y presentar un informe anual de resultados de la gestión institucional al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de la Protección Social. Así mismo, presentar informes semestrales de los resultados de la gestión institucional al Consejo Directivo Nacional.

6. Reglamentar la asignación de recursos a los Centros de Formación Profesional de acuerdo con estándares de costos, indicadores de gestión y los programas de formación, y determinar su área de jurisdicción y autorizarlos para que impartan formación por proyectos.

7. Celebrar con sectores productivos convenios de asociación, mediante los cuales estos se comprometan a financiar y utilizar los actuales Centros de Desarrollo Tecnológico del SENA; en todo caso, el SENA utilizará esta infraestructura, así como la información tecnológica que se genere para los programas de formación profesional que esta entidad ofrece.

8. Celebrar convenios para que los cursos o programas de formación o de formación por proyectos que imparte el SENA, sea desarrollada en la respectiva sede de producción de bienes y servicios de las empresas, pudiendo el SENA destinar los instructores y los materiales de formación necesarios.

9. Autorizar la celebración de acuerdos de pago con las empresas que se encuentren en procesos de reestructuración derivados de la Ley 550 de 1998, en los cuales se reciba en dación en pago bienes producidos por la empresa, como pago por concepto de aportes, siempre y cuando los bienes puedan ser utilizados en los procesos de formación.

10. Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los alumnos del SENA.

11. Organizar mediante grupos de trabajo acciones encaminadas a extender los servicios de formación a las comunidades, especialmente a través de proyectos que involucren la formación-producción, gestionando la conformación de casas comunitarias de formación.

12. Revisar periódicamente y aprobar la oferta de los programas de formación profesional integral, según las necesidades detectadas en el sector externo y aprobar la modificación de los programas en sus contenidos, duración y tipo de certificación.

13. Determinar el calendario académico y de labores de los Centros y Programas de formación profesional, la duración de las sesiones de formación profesional, la utilización de la jornada laboral de los instructores, así como la duración de la formación de los programas, esto último previo concepto del Comité de Formación Profesional.

14. Promover y orientar el servicio público de empleo y el observatorio laboral en función de la formación profesional integral y en beneficio de los desempleados, empleadores, entidades educativas y demás entes relacionados con la formación para el trabajo.

15. Adelantar procesos de concertación con los empleadores, con el fin de establecer programas de formación, que permitan implementar nuevas especialidades de aprendices requeridas por estos.

16. Imponer a los empleadores las sanciones a que haya lugar, en los términos establecidos en la ley y demás normas complementarias.

17. Conocer y fallar en segunda instancia, de conformidad con la ley, los procesos disciplinarios que se adelanten contra los funcionarios de la entidad.

18. Reconocer y autorizar programas de Formación Profesional Integral metódica y completa a establecimientos especializados, entidades educativas y empresas que cumplan con los requisitos previstos para tal fin.

19. Suscribir convenios o contratos con entidades educativas, cadenas productivas o empresas para desarrollar acciones de formación profesional integral en nombre y bajo las condiciones administrativas y técnico-pedagógicas establecidas por el SENA, reglamentando las condiciones y características de la formación, de conformidad con el Registro que la entidad establezca para tal fin, así como la certificación de los alumnos y la evaluación de la calidad e impacto de esta formación, e informar al Consejo Directivo sobre los convenios o contratos suscritos.

20. Ordenar intervenciones administrativas a los Centros de Formación, cuando se evidencie la afectación de los servicios de formación profesional.

21. Determinar, mediante acto administrativo, el monto de los apoyos de transporte y manutención, que se reconocerán a los instructores que se desplacen para realizar acciones de formación o servicios tecnológicos, a un lugar diferente de la jurisdicción del Centro donde prestan sus servicios.

22. Celebrar convenios o contratos con las instituciones bancarias y financieras para el recaudo de los aportes y otros servicios financieros.

23. Crear Comités, Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y funciones.

24. Promover las alianzas y convenios con el sector público y privado que permitan el incremento de la cobertura, calidad y la pertinencia de la formación profesional, en el marco definido por la priorización de la demanda, por el Subsistema de Acreditación y por el Subsistema de Pertinencia del Sistema Nacional de

Formación Para el Trabajo. Una vez se produzca la definición de los subsistemas, el Director deberá suscribir los convenios y alianzas respectivos.

25. Las demás que le señalen la ley, que refiriéndose al funcionamiento general de la institución, no estén atribuidas a otra autoridad, las que le delegue el Consejo Directivo Nacional y las demás que se le asignen.

Artículo 5°. *Oficina de Control Interno.* Son funciones de la Oficina de Control Interno, las siguientes:

1. Diseñar, dirigir, organizar y evaluar los resultados del Sistema de Control Interno del SENA, conforme los lineamientos de la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen y adicionen.

2. Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la entidad y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos.

3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución.

4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad.

5. Verificar el cumplimiento de las normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la entidad, así como la implementación de las medidas correctivas a través de los planes de mejoramiento institucional.

6. Elaborar en coordinación con las dependencias de la entidad los mapas de riesgos y determinar las faltas disciplinarias más recurrentes para sugerir estrategias y políticas de prevención para disminuir las quejas e informes y en consecuencia los procesos disciplinarios, recomendando las actuaciones de carácter predictivo y correctivo de la administración.

7. Velar por el cumplimiento de la política de administración del riesgo en la entidad.
8. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin de que se obtengan los resultados esperados.
9. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios.
10. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.
11. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que en desarrollo del mandato constitucional y legal diseñe la entidad correspondiente.
12. Mantener permanentemente informados a los directivos sobre el estado de control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.
13. Coordinar con los directivos de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, la implementación del Sistema de Control Interno del SENA.
14. Asesorar a las instancias directivas del SENA en la organización, gestión y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.
15. Realizar análisis y evaluaciones de riesgos con el fin de identificar aquellos que puedan afectar el cumplimiento de la misión de la entidad.
16. Responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
17. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia.
18. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia.
19. Rendir los informes requeridos por los órganos externos de control.
20. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.
21. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 6°. *Oficina de Control Interno Disciplinario.* Son funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario:

1. Recibir las quejas e informes referidos a conductas disciplinarias de los servidores públicos del SENA.
2. Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores de la Entidad.
3. Presentar al Director General y a los Organismos de Control, los informes del área de su competencia.
4. Apoyar a la administración en la identificación de las faltas disciplinarias más recurrentes para sugerir estrategias y políticas de prevención, a fin de disminuir las quejas e informes y en consecuencia los procesos disciplinarios .
5. Realizar capacitaciones preventivas a los funcionarios de la Entidad, con el fin de prevenir la violación de las normas y la comisión de conductas disciplinables.
6. Verificar la ejecución de las sanciones impuestas a los servidores públicos de la Entidad.
7. Mantener actualizado y sistematizado el consolidado de las actuaciones adelantadas en los procesos disciplinarios.

8. Atender las solicitudes que formule a la entidad la Procuraduría General de la Nación.
9. Mantener actualizada la compilación de normas legales tanto internas como externas, así como la jurisprudencia en materia disciplinaria y divulgarlas.
10. Promover las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones, velando por la unidad administrativa y técnica del área.
11. Participar en el diseño, control, ejecución y evaluación periódica de las políticas, planes, proyectos y programas bajo la responsabilidad de la dependencia.
12. Establecer, gestionar y mantener relaciones de coordinación y comunicación permanente con otras dependencias y entidades, relacionadas con la naturaleza, objetivos y actividades de la dependencia.
13. Difundir, vigilar y controlar el estricto cumplimiento de programas, normas y procedimientos establecidos en la entidad.
14. Responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
15. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia.
16. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia.
17. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 7°. *Oficina de Comunicaciones.* Son funciones de la Oficina de Comunicaciones las siguientes:

1. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a las Direcciones de Centro, en el manejo de los medios de comunicación, las publicaciones y el manejo de la imagen corporativa.
2. Diseñar e implementar la política y estrategias de comunicaciones de la entidad, de acuerdo a los lineamientos definidos por la Dirección General.
3. Coordinar y organizar las ruedas de prensa, seminarios, reuniones externas, conferencias que realicen las dependencias de la entidad.
4. Dirigir y coordinar el diseño, producción y distribución de periódicos, boletines, medios audiovisuales y medios impresos con fines de información y divulgación institucional, en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
5. Diseñar, implantar, desarrollar y mantener sistemas y mecanismos destinados a la conservación de la imagen corporativa de la entidad.
6. Diseñar, desarrollar y mantener sistemas y mecanismos de información a los funcionarios, alumnos, usuarios y al público en general, sobre los servicios y actividades del SENA, en coordinación con las dependencias de la entidad y de manera particular con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
7. Asesorar a las dependencias del SENA, en el manejo de la información, divulgación, imagen corporativa y publicidad institucional.
8. Coordinar y organizar la divulgación masiva de los servicios de la entidad, a la ciudadanía, manteniendo la imagen corporativa, de acuerdo con los objetivos trazados por la Dirección General, en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.
9. Coordinar con las dependencias, los contenidos informativos de la página de Internet y la Intranet de la entidad, garantizando la actualización permanente de la información.
10. Coordinar de conformidad con la reglamentación que al efecto se expida, el Sistema Nacional de Videoconferencias de la entidad.

11. Coordinar y desarrollar mecanismos que permitan la aplicación de las estrategias comunicativas nacionales, en los Centros de Formación.
12. Rendir informes de gestión periódicos al Director General.
13. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.
14. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
15. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia.
16. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 8°. *Oficina de Sistemas*. Son funciones de la Oficina de Sistemas las siguientes:

1. Asistir a la Dirección General y a las demás dependencias del SENA, en la implementación de los sistemas, normas y procedimientos de informática requeridos por la entidad.
2. Investigar los adelantos tecnológicos en informática, en estrategias organizacionales y evaluar su incorporación a la institución.
3. Elaborar los planes de desarrollo informático de la entidad, de acuerdo con los lineamientos corporativos y a la planeación institucional, los cuales deberán tener como prioridad garantizar que los usuarios y aportantes del SENA tengan acceso a una completa información sobre los servicios y facilitar el aprendizaje y la ejecución de programas de formación por medios virtuales.
4. Asesorar a las dependencias de la entidad en la aplicación de las políticas, estrategias y directrices trazadas por la Dirección General, relacionadas con el desarrollo informático de la entidad y en la ejecución de los planes correspondientes.
5. Conceptuar, evaluar y definir las necesidades y lineamientos para la adquisición, adaptación, desarrollo de bienes, custodia, mantenimiento, administración de contingencias y actualización de las plataformas y de los bienes informáticos en la entidad, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera y con las áreas usuarias del SENA, velando siempre por el adecuado dimensionamiento de los requerimientos de la entidad frente a los adelantos tecnológicos del entorno y por su adecuado funcionamiento.
6. Garantizar la disponibilidad de información consistente, actualizada y confiable, necesaria para el cumplimiento de la misión institucional.
7. Coordinar con la Secretaría General, las directrices y orientaciones para la elaboración de planes de capacitación en informática para los funcionarios de la entidad.
8. Efectuar el seguimiento de los planes institucionales en lo relacionado con el desarrollo informático y evaluar la utilización e impacto de esta tecnología en los procesos institucionales, así como coordinar con las demás áreas del SENA los sistemas de información institucionales, la sistematización y digitalización de sus procesos y procedimientos.
9. Definir y actualizar plataformas tecnológicas y emitir conceptos técnicos en las compras de software y hardware.
10. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

11. Asesorar a las demás dependencias en los procesos propios de su área.
12. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 9°. *Secretaría General*. Son funciones de la Secretaría General, las siguientes:

1. Coordinar la actividad administrativa de la entidad.
2. Dirigir y controlar los procesos de elaboración, tramitación y ejecución del plan de compras y el plan de contratación del SENA para cada vigencia fiscal, en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, con las Direcciones Regionales, la Dirección Distrital y los Centros de Formación.
3. Establecer y aplicar normas, procedimientos y técnicas requeridas para los procesos de adquisición, recepción, almacenamiento, control de existencias, y administrar el parque automotor de la Entidad, organizando, dirigiendo y controlando los procesos para garantizar la adecuada prestación de los servicios generales que requiere la Entidad.
4. Dirigir y controlar los procesos de contratación para la adquisición de bienes muebles, la organización de los archivos de la entidad, manejo de la correspondencia, pasajes, los servicios de correo, fotocopiado, transporte, aseo, vigilancia y demás servicios generales necesarios para el normal desempeño de la gestión institucional, de conformidad con las normas legales vigentes.
5. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión establecidos en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
6. Coordinar con todas las dependencias de la entidad, la tramitación de los asuntos que deban someterse a consideración del Consejo Directivo Nacional.
7. Responder por las publicaciones que deban realizarse en el ***Diario Oficial*** y por los avisos de prensa requeridos.
8. Coordinar las relaciones con las organizaciones sindicales de la entidad y las asociaciones de pensionados y efectuar los trámites que demande esta actividad.
9. Certificar, autenticar y refrendar los documentos oficiales del SENA.
10. Ejecutar, coordinar y controlar los planes y programas institucionales para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano al servicio de la entidad.
11. Coordinar las relaciones interinstitucionales con las entidades públicas y privadas, relacionadas con los aspectos de gestión del talento humano y bienestar social.
12. Asistir a la Dirección General en las funciones propias de su cargo.
13. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional la planeación, programación y ejecución de las acciones de formación pedagógica, metodológica y técnica de los Instructores y agentes educativos de la entidad.
14. Dirigir y coordinar los procesos y actividades que demanden la asignación de comisiones de estudio y de servicios al exterior, tomando como marco de referencia la política y el plan institucional de capacitación del talento humano.
15. Ejecutar los planes de evaluación, certificación y de gestión de competencias de los servidores públicos vinculados al SENA, de acuerdo con la reglamentación que al efecto se adopte, sin perjuicio de los concursos para la selección y los procesos de evaluación del desempeño propios de la carrera administrativa.

16. Garantizar en coordinación con los Centros de Formación Profesional, la ejecución de los planes de capacitación y mejoramiento de los servidores públicos vinculados al SENA, derivados de los planes de evaluación de competencias, para el aumento de las mismas y a través de los cuales se permita optar por su certificación.

17. Administrar y controlar el Banco de Instructores del SENA, con el fin de garantizar que la contratación necesaria que deban adelantar los Centros de Formación se realice con base en este.

18. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.

19. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos de la dependencia.

20. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 10. *Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo*. Son funciones de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, las siguientes:

1. Asesorar y asistir a todas las dependencias de la entidad, en la formulación, diseño y determinación de las políticas, orientaciones estratégicas, planes, programas y proyectos de la entidad, promoviendo y apoyando la implementación en el SENA de una cultura de la gestión orientada por resultados.

2. Implementar el modelo de inteligencia corporativa del SENA.

3. Asistir y asesorar a todas las áreas para que a partir de la información de inteligencia corporativa y de mercado se garantice la pertinencia de la oferta de formación profesional para anticiparse a las necesidades de formación de los sectores económicos.

4. Concertar y proponer líneas de política y objetivos de los programas de Innovación y Desarrollo Tecnológico de manera articulada con las áreas competentes del SENA, con el Sistema Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología y con el Sistema Nacional de Normalización, Certificación y Metrología.

5. Dirigir y gestionar el Banco de Proyectos de la entidad.

6. Realizar, de acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional, la evaluación previa de los proyectos de inversión del SENA que deban ser inscritos en el Banco de Proyectos de Inversión del Departamento Nacional de Planeación, presentarlos ante las instancias competentes y gestionar su inclusión en el mismo.

7. Elaborar el anteproyecto de presupuesto de la entidad para cada vigencia y los proyectos de modificación presupuestal, para presentarlos a consideración del Director General y del Consejo Directivo Nacional y tramitarlos ante las autoridades competentes.

8. Diseñar el modelo de costos y de presupuestación del SENA en el marco de las políticas de vigilancia de la gestión fiscal y asesorar la implementación del sistema de costos de la formación profesional, en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad.

9. Asistir a las dependencias del SENA en la implementación del Sistema de Gestión de Calidad Institucional y coordinar la implementación y actualización del modelo de información y documentación de los procesos y procedimientos.

10. Diseñar y actualizar en coordinación con las dependencias, los procesos, procedimientos y manuales de funciones de la entidad.

11. Evaluar en forma permanente los modelos de operación de todas las áreas de la entidad y proponer al Director General esquemas de mejoramiento de los mismos, en coordinación con las diferentes dependencias.

12. Coordinar la implementación de los sistemas de información de planeación, gestión de proyectos, indicadores de gestión y evaluación de resultados del SENA y diseñar e implementar el modelo de información para la toma de decisiones de carácter estratégico.

13. Diseñar las metodologías y poner en funcionamiento el Sistema de Información Estadístico del SENA.

14. Dirigir y gestionar el Sistema de Evaluación de Gestión, resultados e impacto de la entidad, en articulación con el Sistema de Evaluación de la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con todas las áreas del SENA y de manera particular con la Oficina de Control Interno.

15. Consolidar los informes de cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

16. Liderar el establecimiento de Planes de Mejoramiento de la gestión de la entidad, consolidar los resultados obtenidos en su puesta en marcha y rendir los informes ante las autoridades competentes, en coordinación con la oficina de control interno.

17. Definir y liderar el almacenamiento, custodia, seguridad y disponibilidad de la información en medios electrónicos en el SENA.

18. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 11. *Dirección de Formación Profesional.* Son funciones de la Dirección de Formación Profesional las siguientes:

1. Dirigir, coordinar, orientar, y evaluar la formación profesional integral de quienes requieran una capacitación para el trabajo, con criterios de pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad.

2. Asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general, para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional.

3. Formular políticas, e implantar estrategias, normas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de la formación profesional, especialmente en la gestión, alistamiento, ejecución de la respuesta, seguimiento y evaluación, así como para los servicios a egresados.

4. Trazar orientaciones y pautas para la producción técnico-pedagógica de los instructores y velar por la calidad de la misma.

5. Diagnosticar y proponer estrategias para la capacitación y actualización del talento humano dedicado a la actividad de formación en coordinación con la Secretaría General.

6. Dirigir, orientar, coordinar, desarrollar y evaluar la incorporación y aplicación de los medios didácticos y recursos educativos en el proceso de la formación.

7. Coordinar con los Centros de Formación y la Oficina de Comunicaciones, la publicación de la producción técnico-pedagógica realizada por los instructores del SENA.

8. Impulsar la actualización y ajuste permanente de los diseños curriculares de los programas de formación existentes y la formulación de nuevos programas bajo el enfoque de competencias laborales, estrategias pedagógicas, así como los sistemas de evaluación y certificación del desempeño laboral de los trabajadores, en articulación con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

9. Orientar, asesorar y evaluar los programas de formación profesional integral, así como los programas y servicios de carácter tecnológico que desarrollen los Centros de Formación Profesional, mediante la ejecución de

programas de formación profesional integral y asesoría dirigidos al mejoramiento de la competitividad y la gestión de las empresas a través de los Centros de Formación o mediante alianzas y convenios.

10. Garantizar la articulación de las competencias básicas y de política institucional con las transversales y específicas y de emprendimiento en los programas de formación profesional integral.

11. Dirigir, coordinar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación y asesoría para el emprendimiento y el empresarismo, con énfasis en los dirigidos a los aprendices del SENA e impulsar la conformación y fortalecimiento de incubadoras de empresas en el país y la gestión empresarial.

12. Coordinar con las Direcciones Regionales, la Dirección del Distrito Capital y las Direcciones de los Centros de Formación, la capacitación y asesoría para el desarrollo empresarial a realizarse desde los Centros de Formación, de acuerdo con los lineamientos del Gobierno Nacional y las políticas institucionales sobre la materia.

13. Impulsar la innovación, experimentación y adopción de estrategias pedagógicas y metodológicas, en diseños curriculares, procesos de formación y procesos evaluativos; hacerles seguimiento y evaluar sus resultados.

14. Fomentar la actualización técnico-pedagógica, mediante la realización de estudios sobre proceso de formación, desarrollados por entidades homólogas o afines al SENA, en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

15. Definir con la Secretaría General, el perfil técnico y pedagógico por competencias y la capacitación que deben tener quienes intervienen en los procesos de formación y evaluar su impacto.

16. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la obtención y análisis de información relacionada con la dinámica sectorial, los programas de formación profesional, los programas de innovación y desarrollo tecnológico y los de asesoría empresarial.

17. Establecer mecanismos de interacción directa y permanente con los gremios, las empresas, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales y las instituciones educativas del país para la formulación y actualización de los programas de formación.

18. Dirigir y coordinar el desarrollo de actividades de promoción, administración y seguimiento a la ejecución de las estrategias, programas y proyectos de innovación y desarrollo tecnológico, gestión empresarial, así como los de apoyo al emprendimiento y el empresarismo en el país.

19. Orientar la distribución y asignación de los apoyos de sostenimiento, en coordinación con los Centros de Formación Profesional.

20. Proponer al director General las áreas ocupacionales, ocupaciones y oficios que deben ser objeto de la formación profesional integral que ofrece el SENA, en coordinación con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

21. Coordinar y evaluar, las acciones relacionadas con la formación profesional, que realizan los Centros de Formación Profesional.

22. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área

23. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por el cumplimiento de las metas, indicadores, planes y programas de la dependencia.

24. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de sus dependencias.

Artículo 12. *Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.* Son funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo:

1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente.
2. Proponer políticas y trazar directrices para el SENA sobre la formación profesional para el trabajo, de modo que garantice la calidad, pertinencia, cobertura y flexibilidad a través de la cadena de formación y el aprendizaje permanente.
3. Investigar, priorizar y aprobar metodologías y planes de normalización y certificación de las competencias laborales y formación para el Trabajo.
4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación Profesional Integral en materia de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, reconocimiento y articulación de programas.
5. Gestionar la aprobación de Normas de Competencia Laboral y orientar o evaluar las normas propuestas por gremios, asociaciones, sectores o cadenas productivas u otras entidades, para ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional como Normas de Competencia Laboral Colombianas.
6. Avalar planes de evaluación y certificación del desempeño, propuestos para ser ejecutados a todo costo por las empresas, asociaciones, gremios u otras entidades mediante evaluación y auditoría de calidad del SENA.
7. Reconocer los Centros de Formación Profesional Integral que actuarán como evaluadores – certificadores y las personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos.
8. Proponer la reglamentación de Mesas Sectoriales y otras estrategias de concertación, velando por su integración tripartita, para atender necesidades reales de normalización, formación, evaluación y certificación de las competencias laborales requeridas por el país.
9. Establecer el sistema de codificación de las normas de competencia y titulaciones laborales colombianas.
10. Gestionar las auditorías de calidad a los procesos de normalización, y evaluación y certificación de competencias laborales realizadas por los Centros de Formación Profesional Integral o empresas evaluadoras, de acuerdo con los procedimientos establecidos, asegurando la formación y actualización de metodólogos, evaluadores y auditores para los procesos.
11. Proponer políticas institucionales y procedimientos para el reconocimiento de Programas de Formación profesional integral metódica y completa de establecimientos especializados e instituciones educativas y para la autorización de estos a las empresas que impartan directamente los cursos o programas de formación o capacitación, divulgarlas y hacerles seguimiento.
12. Planear, dirigir, coordinar y evaluar, de conformidad con las políticas adoptadas, el Programa de Formación Continua a nivel nacional.
13. Crear y mantener actualizado el Registro Nacional de Programas de Formación para el Trabajo reconocidos por el SENA, que incluya el Registro de Entidades Capacitadoras, para integrarlos al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como red de oferentes de capacitación a nivel nacional e internacional.
14. Coordinar relaciones con las entidades educativas que forman para el trabajo, con las respectivas entidades estatales y con el sector productivo, para efectos del reconocimiento de programas y la articulación con la

formación profesional integral en el marco de la cadena de formación, la movilidad educativa y el aprendizaje permanente.

15. Formular políticas y directrices para la creación y funcionamiento de las redes departamentales y del distrito capital de entidades de formación para el trabajo, y gestionar la cadena de formación entre las instituciones educativas y centros o áreas de capacitación de las empresas, asociaciones y gremios que conforman el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

16. Establecer y mantener actualizado el sistema de información sobre normalización, evaluación y certificación y formación para el trabajo en coordinación con la Oficina de Sistemas y definir y aplicar indicadores de gestión para los procesos de normalización, evaluación y certificación, y reconocimiento y articulación de programas de formación para el trabajo, en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

17. Contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas.

18. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en su dependencia.

19. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.

20. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

21. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 13. *Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas*. Son funciones de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, las siguientes:

1. Proponer la formulación de políticas de promoción, mercadeo, comunicaciones y posicionamiento del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con el fin de garantizar una adecuada atención a los usuarios y aportantes.

2. Dirigir la gerencia corporativa institucional a través del relacionamiento directo con el sector empresarial y los clientes tanto internos como externos, y ejercer y dirigir la interlocución directa entre el sector productivo y todas las dependencias de la entidad.

3. Proponer el portafolio de servicios institucional y formular estrategias de promoción, comunicaciones, mercadeo y servicio al cliente, garantizando la atención integral de los usuarios y aportantes.

4. Segmentar los clientes internos y externos de la institución, con el propósito de formular y ejecutar estrategias de acuerdo con las características de los mismos.

5. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la recopilación sistemática de la información del mercado a partir de los clientes e instituciones afines al SENA y proveer información a las demás dependencias, para la formulación de planes, programas, proyectos y servicios.

6. Realizar evaluaciones y determinar el grado de satisfacción de los usuarios del SENA, siguiendo las metodologías establecidas por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

7. Coordinar con la Secretaría General, la realización de programas de capacitación y sensibilización de los servidores públicos del SENA, con el

propósito de mejorar el servicio a los usuarios, trabajadores, alumnos, empresarios y la sociedad en general.

8. Proponer a las demás áreas la adecuación los programas, proyectos y servicios, de acuerdo con las necesidades de los usuarios, aprendices, desempleados y el sector productivo en general.

9. Proponer la regulación del contrato de aprendizaje y diseñar mecanismos para la ampliación de la cobertura del contrato de aprendizaje.

10. Dirigir el seguimiento y control a la relación de aprendizaje por parte de los empleadores obligados, en los términos de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen.

11. Dirigir y controlar los procesos de recaudo y fiscalización del cumplimiento de las obligaciones económicas y del contrato de aprendizaje de las empresas y empleadores del sector público y privado obligados en el marco de lo establecido legalmente.

12. Garantizar efectividad en la comunicación con los empleadores, para identificar sus necesidades y expectativas relacionadas con los servicios del SENA, canalizando las quejas, reclamos y sugerencias que se presenten al SENA y realizar seguimiento y control a la atención de las mismas.

13. Establecer mecanismos de comunicación que permitan mantener contacto permanente con el sector empresarial, aprendices, organismos del gobierno, gremios, con el fin de ofrecer una respuesta oportuna y efectiva.

14. Estructurar proyectos de servicio al cliente, coordinar y organizar la divulgación masiva a los ciudadanos de los servicios de la entidad, manteniendo la imagen corporativa, de acuerdo con las políticas y objetivos trazados por el Director General, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones.

15. Coordinar las relaciones nacionales e internacionales del SENA con otras entidades de formación, dirigir la realización de eventos de carácter internacional, la formulación de proyectos de cooperación nacional e internacional y dirigir la ejecución de las acciones encaminadas a establecer relaciones, convenios, acuerdos, contratos y protocolos con organismos nacionales o internacionales, de conformidad con las políticas propuestas y adoptadas para tal efecto.

16. Dirigir y coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la promoción y transferencia de ciencia, tecnología y conocimiento en doble vía con países o entidades nacionales e internacionales, públicas o privadas, así como el diseño, implementación y actualización del sistema de información de cooperación.

17. Asesorar a las dependencias en los procesos propios de su área.

18. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por el mejoramiento continuo de los mismos en la dependencia.

19. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

20. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de sus dependencias.

Artículo 14. *Dirección de Empleo y Trabajo*. Son funciones de la Dirección de Empleo y Trabajo:

1. Proponer recomendaciones que permitan concertar con el Departamento Nacional de Planeación y con el Ministerio de la Protección Social, el desarrollo de acciones en materia de empleo.

2. Proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional.
3. Asistir a la Dirección General, a las Direcciones Regionales, a la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación Profesional, en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA.
4. Dirigir el servicio público de empleo, para facilitar el cruce entre la oferta y la demanda del mercado laboral colombiano y orientar las acciones de formación del SENA.
5. Mantener actualizados los procesos y actividades del Servicio Público de Empleo, a través de convenios Interadministrativos o de cooperación técnica a nivel nacional e internacional.
6. Promover e integrar redes de sistemas de información y servicios de empleo.
7. Desarrollar estrategias de promoción del servicio público de empleo, mediante la vinculación de los empleadores, entidades del Estado, sistema educativo y sistema nacional de formación para el trabajo y diseñar e implementar indicadores de seguimiento y evaluación a la gestión del servicio público de empleo.
8. Proponer en coordinación con la Dirección de Formación Profesional, programas de capacitación y actualización a desempleados, poblaciones vulnerables y demás grupos especiales, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, para el mejoramiento del empleo y la empleabilidad del país.
9. Desarrollar y aplicar metodologías para la orientación ocupacional de los usuarios del servicio público de empleo.
10. Administrar el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, para facilitar información sobre el mercado laboral y contribuir a la orientación de acciones de formación y empleo.
11. Investigar metodologías de análisis laboral y ocupacional, cuya aplicación permita orientar la articulación entre la oferta y la demanda de empleo, la estructuración de programas de formación profesional, los procesos de certificación ocupacional, el desarrollo de acciones de emprendimiento y desarrollo tecnológico y la proyección de los servicios del SENA.
12. Producir estadísticas sobre la situación y tendencias del mercado laboral y ocupacional Colombiano y elaborar estudios sobre el mundo laboral.
13. Remitir al Gobierno Nacional, a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y demás usuarios información sobre el mercado laboral y la situación de las ocupaciones.
14. Presentar al Comité Nacional de Formación Profesional Integral, los resultados de las investigaciones sobre el mercado laboral y ocupacional, como apoyo a la toma de decisiones que fortalezcan la pertinencia de la oferta educativa.
15. Llevar a cabo el Registro de Aprendices y cuotas de aprendizaje a través del Servicio Público de Empleo, para facilitar la intermediación de las cuotas de aprendizaje.
16. Generar resultados estadísticos sobre la intermediación laboral y empleabilidad de los alumnos egresados del SENA, para facilitar la evaluación de la calidad y pertinencia de la formación profesional.
17. Concertar con el medio educativo la difusión de información sobre oferta y demanda laboral y la realización de acciones de orientación entre alumnos, docentes y directivos.

18. Mantener actualizada la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Diccionario Ocupacional, con base en el análisis de la realidad laboral y los cambios en las estructuras ocupacionales.

19. Desarrollar metodologías e instrumentos de homologación de ocupaciones del mercado laboral colombiano con las de otros países.

20. Operar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, convenios Nacionales e Internacionales de Migraciones Laborales que permitan la inserción laboral de la fuerza de trabajo colombiana.

21. Publicar y difundir en coordinación con la Oficina de Comunicaciones en el medio empresarial, institucional y académico, la estructura ocupacional, los requisitos de desempeño de las ocupaciones y los estudios sobre el trabajo.

22. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.

23. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la dependencia.

24. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

25. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de sus dependencias.

Artículo 15. *Dirección Administrativa y Financiera*. Son funciones de la Dirección Administrativa y Financiera:

1. Proponer para adopción del Director General las políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos físicos, financieros y económicos del SENA y asesorar a la Dirección General, las Direcciones Regionales, la Dirección del Distrito Capital y a los Centros de Formación en la ejecución de los mismos.

2. Dirigir, coordinar, controlar y ejecutar los procesos y actividades requeridas en la Entidad para la administración de los recursos físicos, financieros, y prestación de servicios generales, con criterios de eficiencia y eficacia.

3. Presentar al Consejo Directivo Nacional del SENA, al Director General, a los organismos de Control y a las demás entidades estatales que lo requieran, los informes relacionados con la gestión administrativa y financiera de la entidad y la rendición de cuentas institucionales.

4. Coordinar y gestionar con las entidades públicas y privadas, los asuntos necesarios para la adecuada gestión logística, financiera y contable de la Entidad.

5. Estructurar, implementar y controlar el sistema de costos de los servicios que ofrece la entidad, en coordinación con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

6. Dirigir en coordinación con las demás dependencias del SENA los procesos contractuales y de convenios en que intervenga el SENA y velar por la adecuada organización, eficiencia y la observancia de las normas legales sobre la materia.

7. Dirigir y controlar los procesos de ejecución presupuestal, contable y de tesorería.

8. Dirigir los procesos de formulación, ejecución y control de las políticas y planes de recaudo, gestión de cartera y manejo de excedentes financieros de la entidad.

9. Dirigir y controlar los sistemas y procedimientos de contabilidad institucional y la elaboración y presentación de los estados financieros en el marco de las normas legales vigentes y las directrices de la Contaduría General de la Nación.

10. Proponer, elaborar y tramitar en coordinación con las dependencias de la entidad, las modificaciones presupuestales que no afecten el monto del presupuesto aprobado para la entidad, de conformidad con las normas legales.
11. Elaborar y controlar el programa anual de caja en forma mensualizada, para soportar la ordenación de gastos.
12. Dirigir el análisis del comportamiento financiero y presupuestal de la Entidad y efectuar las recomendaciones del caso al Director General.
13. Dirigir y controlar las gestiones que deba efectuar la Entidad con bancos e instituciones financieras.
14. Liderar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la implantación e integración de los sistemas de información administrativos, contables, financieros, de adquisiciones y gestión de recursos físicos y de costos.
15. Controlar y evaluar los procesos de recaudo de aportes parafiscales y mantener actualizado el sistema de información de aportantes del SENA.
16. Establecer y aplicar normas, procedimientos y técnicas requeridos para las bajas de bienes muebles, el manejo y control de inventarios y administrar y actualizar el registro de proveedores de la entidad, organizando, dirigiendo y controlando los procesos para garantizar los servicios públicos y el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles que requiere la Entidad.
17. Dirigir y controlar los procesos de contratación para el mantenimiento, conservación y seguros de bienes muebles e inmuebles y, autorizar previamente para efectos de la contratación que realicen los Centros de Formación, la celebración de los contratos de servicios personales, suministro, mantenimiento y reposición o mantenimiento del parque automotor.
18. Dirigir, coordinar y responder por el adecuado manejo y control de los dineros y títulos que por diversos conceptos reciba el SENA.
19. Dirigir, coordinar y responder por la contabilidad y supervisar los registros contables y presupuestales de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes y las instrucciones que al respecto impartan las entidades competentes.
20. Dirigir el proceso de negociación de inversiones y decidir sobre la estructura del portafolio del SENA y de recursos de terceros a su cargo.
21. Dirigir la elaboración de los presupuestos financieros y controlar su ejecución de acuerdo con las prioridades, planes, programas y proyectos.
22. Planear, dirigir, controlar y responder por la gestión contable con el fin de obtener estados financieros actualizados y que reflejen la realidad financiera.
23. Verificar y responder por el cumplimiento de las normas tributarias.
24. Preparar los informes financieros que establezcan las normas vigentes y los requeridos por la Junta.
25. Definir criterios y emitir conceptos técnicos y financieros para los proyectos de construcciones y adecuaciones locativas requeridos para el normal funcionamiento y la prestación de los servicios a cargo del SENA, dirigiendo y controlando la planeación, programación, contratación, ejecución y control de los proyectos de construcción, ampliación y control de los bienes inmuebles.
26. Velar por la legalización y titulación de los bienes inmuebles del SENA y la actualización de los inventarios correspondientes.
27. Diseñar e implementar el Sistema Nacional de Venta de Bienes y Servicios de los Centros de Formación Profesional, en coordinación con las Direcciones de Planeación y Direccionamiento Corporativo y de Formación Profesional.

28. Asesorar a las dependencias en los procesos propios del área.
29. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.
30. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por el mejoramiento continuo de los mismos en la dependencia.
31. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

Artículo 16. *Dirección Jurídica*. Son funciones de la Dirección Jurídica las siguientes:

1. Gestionar la solución de los asuntos de carácter jurídico que se presenten en la entidad.
2. Proyectar, en coordinación con las dependencias respectivas, las reglamentaciones de carácter general que deba expedir el Consejo Directivo Nacional o el Director General.
3. Orientar y propender porque las acciones de la institución se ajusten a la normatividad vigente, en coordinación con la Oficina de Control Interno.
4. Mantener la unidad doctrinaria en los actos y decisiones de la entidad.
5. Emitir y establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad.
6. Vigilar permanentemente la hermenéutica jurídica con el propósito de mantener a la entidad actualizada en lo concerniente a las tendencias de la jurisprudencia sentada por las altas Cortes.
7. Compilar las normas legales, los conceptos, tanto internos como externos relacionados con la actividad de la entidad y velar por su actualización, sistematización y difusión.
8. Emitir lineamientos para la contratación, suscripción de convenios nacionales e internacionales, elaboración de actos administrativos, procedimientos para emisión de conceptos, gestión de procesos judiciales, cobro de obligaciones, gestión de recursos y tutelas.
9. Revisar y actualizar en coordinación con las dependencias del SENA, los proyectos de normas internas, convenios nacionales e internacionales, contratos y demás actos administrativos que deba suscribir el Consejo Directivo Nacional y el Director General.
10. Diseñar y establecer mecanismos a nivel nacional para el cobro de la deuda en mora por concepto de aportes, cuotas de monetización y demás valores adeudados al SENA por entidades públicas o privadas, personas naturales o jurídicas.
11. Gestionar los proyectos de actos administrativos o resoluciones necesarios para atender los recursos interpuestos ante el Director General.
12. Asumir la representación judicial y extrajudicial de la entidad dentro de los procesos judiciales y administrativos en que sea parte.
13. Realizar las investigaciones que en el campo jurídico requiera la entidad.
14. Elaborar y revisar los proyectos de ley, decretos y demás actos administrativos que guarden relación con las funciones del SENA.
15. Hacer seguimiento a la agenda legislativa del Congreso de la República, con el fin de identificar y monitorear los proyectos de ley que guarden relación con la entidad.
16. Coordinar con las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital, la defensa judicial integral de la entidad.
17. Coordinar y controlar la atención de las peticiones que se realicen a las dependencias de la entidad.

18. Realizar en coordinación con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, procesos de divulgación dirigidos a los funcionarios de la entidad, para garantizar el respeto de los derechos y garantías constitucionales y legales de los ciudadanos usuarios de los servicios del SENA.

19. Coordinar con la Dirección de Formación Profesional y con los Centros de Formación Profesional Integral, la divulgación a los aprendices del SENA, de los principios y garantías constitucionales, como elemento fundamental de la formación profesional integral.

20. Determinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la formulación y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia y responder por las metas y los indicadores de gestión contemplados en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de la dependencia.

21. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continuada de los mismos en la dependencia.

22. Presentar al Director General los informes del área de su competencia.

23. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de los procesos de la dependencia.

CAPITULO II

Organos de Asesoría y Coordinación

Artículo 17. *Comité de Dirección.* Le corresponde al Comité de Dirección diseñar y proponer las políticas y estrategias generales del SENA, así como ser el cuerpo técnico y consultivo de alta calificación que coadyuva en la gestión de la entidad. El Comité de Dirección estará integrado por:

1. El Director General, quien lo presidirá.
2. La Secretaría General.
3. Los Directores de Área.

Actuará como Secretario del Comité, el funcionario que determine el Director General.

El Director General podrá invitar a las sesiones del Comité a los funcionarios o personas cuya asistencia se considere necesaria, dependiendo de los asuntos a tratar.

Artículo 18. *Comité Nacional de Formación Profesional Integral.* El Comité Nacional de Formación Profesional Integral, es un organismo permanente asesor, tanto del Consejo Directivo Nacional, como del Director General del SENA. Su composición, funciones y funcionamiento será determinado por el Consejo Directivo Nacional.

Artículo 19. *Mesas Sectoriales.* Las Mesas Sectoriales son instancias de concertación, donde se proponen políticas para la formación, mediante la normalización y la certificación de competencias laborales. Las mesas sectoriales estarán integradas por representantes de los gremios, los empresarios, los trabajadores, pensionados del Sena, las entidades de formación y capacitación, el gobierno nacional y de los Centros de Investigación y desarrollo Tecnológico.

Artículo 20. *Funciones de otros órganos de asesoría.* El Director General del SENA podrá crear y organizar Comités de Asesoría y Coordinación para estudiar y atender asuntos especiales de competencia del SENA.

CAPITULO III

Direcciones Regionales y Dirección y del Distrito Capital

Artículo 21. *Consejos regionales o distrital.* En cada Departamento y en el Distrito Capital de Bogotá, habrá un Consejo Regional o Distrital, según el caso, el cual estará integrado así:

1. Un experto designado por el Gobernador o el Alcalde del Distrito Capital, según el caso;
2. Un delegado del Ministerio de la Protección Social;
3. Cuatro representantes de los Gremios, designados por los Gremios integrantes del Consejo Directivo Nacional;
4. Un representante de la Conferencia Episcopal;
5. Dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores, designados por aquellas que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social, tener el mayor número de trabajadores afiliados;
6. Un representante de las Organizaciones Campesinas.

El Director Regional o del Distrito Capital asistirá a las reuniones del Consejo Regional o Distrital con voz pero sin voto.

Parágrafo 1°. Ninguna de las personas naturales que integran el Consejo Regional o Distrital podrá tener vinculación laboral o contractual alguna con el SENA. La asistencia a las sesiones del Consejo Regional, en ningún caso dará lugar al pago de honorarios. No obstante lo anterior, la entidad podrá cancelar los costos de desplazamiento, en el evento que haya lugar a ello.

Parágrafo 2°. La inasistencia sin justificación de los miembros del Consejo Regional, a más de dos sesiones durante el semestre, dará lugar a solicitar el reemplazo del representante o delegado.

Parágrafo 3°. La designación de los miembros que representan a los sectores diferentes al Gobierno y a los gremios en el Consejo Regional, se hará para períodos de dos años.

Si al vencimiento del período correspondiente los representantes de los sectores diferentes al Gobierno y a los gremios a los cuales hace referencia el presente artículo no son reelegidos o reemplazados, continuarán los anteriores en interinidad hasta cuando se produzca su designación ante el respectivo Consejo. Una vez producida esta en propiedad, ella se entenderá efectuada para el resto del período.

Artículo 22. Funciones de los Consejos Regionales y del Consejo del Distrito Capital. Son funciones de los Consejos Regionales y del Consejo del Distrito Capital:

1. Proponer al director regional o distrital los planes y programas de la dirección regional o distrital, según el caso, acordes con los planes y programas nacionales de la Institución.
2. Proponer al Director Regional o Distrital la realización de alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica, con el fin de impulsar el desarrollo empresarial del departamento o distrito.
3. Asesorar al Consejo Directivo Nacional, al Director General y al Director Regional o Distrital en los estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital.
4. Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología, con el fin de que los mismos obtengan financiación a través de los programas diseñados por la entidad, en aplicación de los recursos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996.
5. Recomendar la financiación de los proyectos de la jurisdicción que apliquen a los programas financiados con los recursos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996.
6. Elegir al presidente del Consejo para períodos de un (1) año.
7. Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales que representan y coadyuvar a la realización de los fines que persigue.

8. Proponer al Director General del SENA la apertura de programas de Formación Profesional Integral, de acuerdo con las necesidades sociales y empresariales, y el plan de desarrollo del Departamento o del Distrito Capital.
9. Estudiar los informes anuales u ocasionales que sobre la marcha de la institución debe rendir el Director Regional o Distrital y presentar a este y al Director General las observaciones a que haya lugar.
10. Velar por la realización de las acciones de coordinación, relacionamiento y monitoreo de los planes y programas institucionales que se desarrollen en su jurisdicción.
11. Velar por el cumplimiento de la cobertura, flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia de los programas y acciones de Formación Profesional Integral y de los demás servicios institucionales que se desarrollen en su jurisdicción, de conformidad con los indicadores de gestión definidos para cada período lectivo y proponer al Director Regional o Distrital, según el caso, los ajustes y correctivos necesarios.
12. Articular sus planes de acción, con los Comités Técnicos de Centro del respectivo Departamento o del Distrito Capital.
13. Elaborar su plan anual de trabajo, con metas e indicadores de gestión y remitirlo al Consejo Directivo Nacional.
14. Monitorear la contratación de instructores que ejecute el respectivo Subdirector de Centro, la cual se adelantará siempre utilizando los bancos de contratistas y de instructores inscritos en los Centros de Información del Servicio Público de Empleo del SENA.
15. Evaluar las acciones que realiza el Director Regional o Distrital, encaminadas al cumplimiento de la misión de la entidad.
16. Dictar su propio reglamento, el cual contemplará entre otros aspectos, la periodicidad de sus reuniones, y sus mecanismos de citación.
17. Las demás que le delegue el Consejo Directivo Nacional.

Parágrafo. Para recomendar la financiación de proyectos con recursos de los que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, los Consejos Regionales y el del Distrito Capital, podrán conformar comisiones regionales donde participen funcionarios expertos del gobierno nacional, departamental y local y reconocidos expertos del respectivo sector productivo en el que impactará el proyecto en cuestión.

Artículo 23. Direcciones Regionales y del Distrito Capital. Las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital, serán ejercidas por un Director de libre remoción, que será representante del Director General, escogido por el correspondiente Gobernador de conformidad con lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política, de ternas seleccionadas mediante un proceso meritocrático y tendrán la responsabilidad de coordinar, administrar y velar por la ejecución de las actividades del SENA y de los Centros de Formación Profesional Integral, dentro del área de su jurisdicción conformada por el respectivo Departamento o por el Distrito Capital, según el caso, así como de las delegaciones que al efecto realice la Dirección General del SENA.

Las Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, serán: Cundinamarca, Antioquia, Valle, Santander, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Tolima, Caquetá, Casanare, Chocó, San Andrés, Sucre, Amazonas, Arauca, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés, Vichada y la Dirección del Distrito Capital.

Artículo 24. Funciones de las Direcciones Regionales y de la Dirección del Distrito Capital: Son funciones de las Direcciones Regionales y de la Dirección del Distrito Capital, las siguientes:

1. Asegurar que las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, normas y procedimientos adoptados por la entidad se cumplan, para garantizar el cumplimiento de la misión del SENA.
2. Vigilar y controlar que los Centros de Formación de su jurisdicción, cumplan con los planes y funciones.
3. Promover, coordinar, articular y suscribir alianzas y convenios con las demás entidades públicas y privadas, para aunar esfuerzos, recursos e impacto de los programas de formación, previa autorización impartida por el Consejo directivo regional o del Distrito Capital, en consonancia con las disposiciones presupuestales y las normas de contratación.
4. Medir y evaluar la gestión de los Centros de Formación y programas que dependan de la Dirección Regional o del Distrito Capital, con base en los indicadores definidos por el SENA, retroalimentarlos y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de la evaluación.
5. Presentar al respectivo Consejo Regional o Distrital, los programas y planes de cada Centro de Formación y el informe de evaluación del cumplimiento de metas e indicadores de gestión de los Centros.
6. Integrar esfuerzos y proyectos entre los Centros de Formación de su jurisdicción y los programas, para dar respuesta articulada de servicios.
7. Procurar eficientes y productivos procesos de integración entre los diversos Centros de Formación Profesional del Sena.
8. Preparar y presentar los planes y programas del SENA, ante el respectivo Consejo Regional o del Distrito Capital, y presentar avances periódicos de los mismos.
9. Gestionar con los empleadores de su jurisdicción, el cumplimiento de las cuotas de aprendizaje, la monetización de la cuota de aprendizaje y de los aportes que deban efectuar al SENA y hacer cumplir las normas correspondientes.
10. Gestionar y coordinar los procesos de reconocimiento y autorización de programas, de articulación de acciones de formación de los centros con las instituciones de educación media técnica, educación superior, empresas y otras organizaciones integrantes del Sistema Nacional de Formación para el trabajo, de acuerdo con las políticas de la Dirección General, con el propósito de garantizar movilidad y reconocimiento en la cadena de formación.
11. Coordinar la red departamental de entidades de formación para el trabajo, ejerciendo la secretaría técnica de la misma y respondiendo por el cumplimiento del plan anual, en el marco de las políticas y directrices formuladas desde la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
12. Promover la presentación de proyectos para acceder a los recursos de la Ley 344 de 1996, que permitan fortalecer los sectores productivos regionales, de acuerdo con las políticas de desarrollo departamentales y del Distrito Capital, y garantizar que se efectúe la transferencia tecnológica a los centros de formación.
13. Desarrollar, de conformidad con las políticas del SENA, convocatorias departamentales o regionales para presentar proyectos con recursos de los que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996.
14. Garantizar que en los Centros de Formación a su cargo, la selección y contratación de personal se adelante de acuerdo con los criterios académicos y técnicos establecidos por la institución.
15. Controlar el cumplimiento de la jornada de los instructores de cuarenta y dos y media (42.5) horas semanales, dedicadas en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo y que la entidad les programe, y el cumplimiento de la dedicación por parte de cada instructor de treinta y dos

(32) horas semanales en actividades directas de Formación Profesional Integral.

16. Gestionar ante la Dirección General la aprobación de proyectos de impacto regional y garantizar su articulación con las políticas generales de la entidad.

17. Aprobar los planes de ejecución de las partidas presupuestales asignadas para los proyectos y acciones orientados al fortalecimiento institucional y de formación profesional, garantizando su impacto regional.

18. Implementar las estrategias y acciones de comunicación, imagen corporativa e información a la ciudadanía, de acuerdo con las políticas nacionales de la entidad.

19. Implementar y mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad y velar por la mejora continua de los mismos en la Dirección Regional y en los Centros de Formación Profesional de su jurisdicción.

20. Representar al SENA en el respectivo Departamento o en el Distrito Capital, según el caso.

21. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión de la Dirección Regional o Distrital, según el caso y de los Centros de Formación a cargo y responder por las metas y los indicadores de gestión de la Dirección Regional o del Distrito Capital y de los Centros de Formación.

22. Coordinar la integración de procesos y recursos de los Centros de Formación del Sena, de la jurisdicción del departamento o del Distrito Capital.

23. Las demás funciones que le sean asignadas.

CAPITULO IV

Centros de Formación Profesional Integral

Artículo 25. *Centros de Formación Profesional Integral.* 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.

Artículo 26. Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral del SENA son funcionarios de libre remoción por parte del Director General del SENA. En todo caso, su nombramiento deberá realizarse mediante un proceso de selección meritocrático, sujeto a veeduría ciudadana. Para tal fin deberá realizarse una selección de por lo menos tres (3) candidatos por cada Centro.

Parágrafo 1°. En los Departamentos de Caquetá, Casanare, Chocó, San Andrés y Sucre, los Directores Regionales dirigirán los Centros de Formación

Profesional Integral y en los Departamentos de Amazonas, Arauca, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada, el Subdirector de Centro ejercerá las funciones de Director Regional.

Parágrafo 2°. Transitoriamente, el Departamento de Guainía será atendido mediante un Programa o Centro Itinerante, coordinado desde la Dirección General del SENA.

Artículo 27. *Funciones de las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral.* Son funciones de las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral:

1. Planear, programar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de Formación Profesional Integral para atender las demandas de los sectores productivos y sociales, directamente o mediante alianzas o convenios con otros agentes públicos o privados.

2. Ejecutar, coordinar y administrar la labor operativa en lo relacionado con las políticas de Formación Profesional Integral y las actividades de naturaleza tecnológica. Para el efecto, el Centro desarrollará estrategias y programas de acuerdo con la información recibida de quienes utilizan el portafolio de servicios del centro.

3. Coordinar y concertar las acciones necesarias para la formación de los desempleados inscritos en los Centros de los servicios públicos de Empleo y la utilización de la información del comportamiento del mercado laboral como insumo para la programación del Centro.

4. Realizar la secretaría técnica de las mesas sectoriales y soportarlas metodológicamente, a fin de identificar los requerimientos de desempeño en el trabajo para la definición y elaboración de normas de competencia laboral y a partir de ellas orientar los programas de Formación Profesional Integral del SENA y la oferta educativa del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.

5. Elaborar y ejecutar planes de evaluación y certificación del desempeño de los trabajadores en correspondencia con las áreas de desempeño atendidas por el Centro, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.

6. Proponer y participar en la elaboración y actualización de diseños curriculares que respondan a las necesidades de los sectores productivos y sociales, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General.

7. Elaborar y ejecutar los planes de formación y actualización pedagógica y metodológica de los instructores del Centro, y de los docentes, multiplicadores de las empresas y demás agentes educativos, de conformidad con las normas de Competencia Laboral establecidas, y las políticas, orientaciones y reglamentación de la Dirección General.

8. Coordinar y concertar con los representantes de los sectores económicos y sociales, y de las cadenas productivas y clusters de su área de influencia, programas y proyectos para el incremento de la cobertura, pertinencia, calidad e innovación de los servicios del Centro, anticipándose en la atención de las necesidades de formación profesional integral con flexibilidad, oportunidad y eficiencia en la respuesta.

9. Proponer al Director Regional o Distrital, la realización de alianzas, convenios y acuerdos con otras organizaciones públicas y privadas en concertación con la Dirección General, y las Direcciones Departamental o Distrital, según el caso, buscando aunar esfuerzos y recursos que mejoren el impacto de las acciones del Centro en la comunidad.

10. Dirigir, controlar y evaluar las acciones de Formación Profesional Integral que se ejecuten mediante alianzas, convenios o contratos con empresas o instituciones educativas u otras organizaciones, velando por la calidad e impacto de la formación. Igualmente, certificar los aprendices formados bajo estos mecanismos cuando así corresponda.

11. Garantizar que la formación profesional integral que imparte el Centro constituya un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social y el emprendimiento que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

12. Fortalecer la articulación teórico-práctica de la Formación Profesional Integral aplicando estrategias de formación producción, por proyectos, compartida, en la empresa, en el trabajo, incubación de empresas y formación para el emprendimiento y empresarismo entre otras; en desarrollo de la formación por proyectos, podrán ejecutarse recursos para que mediante estos se provean bienes y servicios a la entidad.

13. Evaluar, aprobar y financiar proyectos realizados por aprendices organizados en cooperativas o asociaciones de aprendices, para prestar servicios al SENA como parte de su proceso de formación.

14. Ejecutar acciones de formación para el empresarismo, de asesoría y apoyo para el fortalecimiento y el desarrollo empresarial de las unidades productivas, empresas y organizaciones del área de influencia.

15. Ofrecer, sin afectar la programación regular de la formación profesional integral gratuita y previa autorización del Consejo Regional o Distrital, cursos de extensión a ciudadanos con capacidad de pago, quienes cancelarán estos cursos de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida la Dirección General y cursos para desarrollar proyectos especiales de formación - producción, utilizando la infraestructura disponible.

16. Administrar los procesos de ingreso, registro académico y certificación de los alumnos del Centro y servicios a egresados.

17. Desarrollar procesos de evaluación de la formación profesional y aplicar indicadores para medir el desempeño de la gestión del Centro y el cumplimiento de sus planes de acuerdo con las orientaciones de la Dirección General y la Dirección Regional o Distrital, según el caso.

18. Ejecutar los procesos necesarios para la incorporación del conocimiento resultante de los programas y proyectos de innovación y desarrollo tecnológico, y de formación continua ejecutados por las empresas.

19. Dirigir la implementación del programa integral de bienestar de los alumnos del Centro.

20. Establecer estrategias y mecanismos para la producción y venta de bienes y servicios, resultantes de los procesos y acciones de Formación Profesional Integral o de proyectos especiales formulados como complemento de la misma.

21. Arbitrar y ejecutar los recursos que se generen por la venta de bienes y servicios producidos en el respectivo Centro, a través de una cuenta independiente, con una contabilidad que refleje los ingresos y egresos de la misma; estos recursos deberán ser utilizados exclusivamente por cada Centro de Formación Profesional integral para: adquisición de materiales para formación, para el mantenimiento de los equipos utilizados para tal fin y para la adquisición de insumos para la explotación agropecuaria.

22. Organizar y prestar los servicios tecnológicos en función y para el fortalecimiento de los programas de Formación Profesional Integral.

23. Coordinar con la Dirección General del SENA, la concertación de proyectos de cooperación técnica nacional e internacional para la modernización y fortalecimiento de la gestión administrativa, pedagógica y tecnológica del Centro.

24. Realizar convenios y alianzas estratégicas con las instituciones y/o agentes del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y del Sistema Nacional de Innovación, para fortalecer la productividad y competitividad de los sectores productivos y sociales atendidos por el Centro, previa

autorización del Director General, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.

25. Administrar los procesos de reconocimiento y autorización de programas, y de articulación de acciones de formación del Centro con las Instituciones de Educación Media Técnica, Educación Superior, empresas y otras organizaciones integrantes del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, de acuerdo con las políticas de la Dirección General, con el propósito de garantizar movilidad y reconocimiento en la cadena de formación.

26. Orientar a los aprendices para gestionar ante los empresarios el contrato de aprendizaje.

27. Elaborar y ejecutar el plan de mercadeo de los programas y servicios del Centro, implementando mecanismos de retroalimentación con los empresarios, trabajadores y demás usuarios, velando porque el portafolio de servicios responda a las necesidades de la región, en coordinación con la Dirección General.

28. Administrar y ejecutar los procesos de contratación, provisión, manejo, mantenimiento, seguimiento y control del talento humano, de los recursos físicos, tecnológicos, pedagógicos, humanos, financieros y de información del Centro.

29. Responder por la ejecución presupuestal de los recursos del Centro de Formación.

30. Organizar los servicios de fotocopiado, archivo, mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles que necesite el Centro de Formación.

31. Elaborar y gestionar los planes de inducción, reinducción, capacitación, actualización, certificación del desempeño y mejoramiento continuo del talento humano adscrito al Centro, siguiendo las políticas y orientaciones de la Dirección General.

32. Decidir sobre aspectos académicos, de planeación, administrativos y financieros en articulación con la Dirección General y la Dirección Regional o del Distrito Capital, según el caso.

33. Preparar y rendir informes requeridos por la Dirección Regional o Distrital, la Dirección General y entidades públicas y privadas.

34. Gestionar la implementación y el mejoramiento continuo de los procesos involucrados en el Sistema de Gestión de Calidad del Centro.

35. Coordinar con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la definición y aplicación de indicadores de gestión para los procesos de la dependencia.

36. Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza del Centro.

Artículo 28. De la Coordinación Académica de los Centros de Formación. La Coordinación académica en los Centros de Formación Profesional, será realizada de conformidad con la reglamentación que al respecto adopte el Director General del SENA, la cual deberá contemplar como requisito para ejercer dicha Coordinación, el cumplimiento de las normas de competencia laboral respectivas.

Artículo 29. Comités Técnicos de Centro. Los Comités Técnicos de Centro, podrán corresponder a un Centro o a varios Centros articulados o integrados para la atención de cadenas productivas, conglomerados o sectores económicos. Los Comités Técnicos de Centro tendrán un radio de acción nacional o local, según el caso, y estarán conformados por:

1. Tres expertos en las áreas tecnológicas y de formación del respectivo Centro o Centros articulados o integrados;

2. Un experto designado por la correspondiente Mesa sectorial;

3. Dos expertos en las áreas tecnológicas y de formación del respectivo Centro o Centros articulados o integrados, designados por las Confederaciones de Trabajadores, que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social, tener el mayor número de trabajadores afiliados;

4. Un experto de reconocida trayectoria designado por el Consejo Regional o Distrital.

Parágrafo 1°. La reglamentación para la designación de los expertos de que tratan los numerales 1 y 2 del presente artículo, será realizada por el Consejo Directivo Nacional del SENA.

Parágrafo 2°. La designación del experto de que trata el numeral 4, cuando se trate de un Comité Técnico que aglutine varios Centros articulados o integrados, será realizada por el Consejo Directivo Nacional.

Artículo 30. *Funciones de los Comités Técnicos de Centro.* Los Comités Técnicos de Centro ejercerán las funciones que a continuación se señalan:

1. Realizar actividades de interacción entre los Centros que conforman un mismo encadenamiento productivo y el entorno, de acuerdo con las necesidades en la prestación de servicios y formación profesional.

2. Lograr la integración de la comunidad a los programas ofrecidos por el Centro o los Centros que conforman el encadenamiento productivo.

3. Promover y articular la respuesta y el portafolio de servicios del Centro o Centros, a las necesidades de las empresas y los trabajadores, de conformidad con las políticas y objetivos institucionales.

4. Interactuar con los Centros en el manejo y planeación de las estrategias y metas que lleven a la optimización de los servicios prestados por los centros que conforman el encadenamiento productivo.

5. Recomendar al Comité de Formación Profesional, por conducto del Director de Formación, los programas de formación que deban ser incluidos en los planes de los Centros de Formación Profesional que conforman el encadenamiento productivo.

6. Evaluar por lo menos dos veces al año, el funcionamiento del Centro o los Centros que conforman el encadenamiento productivo, y formular las recomendaciones pertinentes al respectivo Director Regional o del Distrito Capital, presentando por escrito el respectivo informe.

7. Elaborar el plan anual de trabajo del Comité, con metas e indicadores de gestión y remitirlo al Consejo Regional o Distrital, según el caso.

8. Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza del Comité Técnico respectivo.

Parágrafo 1°. Ninguno de los integrantes de los Comités Técnicos de Centro, podrán tener vinculación laboral o contractual con el SENA. La asistencia a las reuniones en ningún caso dará lugar al pago de honorarios, pero los gastos de desplazamiento podrán ser sufragados por el SENA, cuando a ello haya lugar.

Parágrafo 2°. En los Departamentos de Amazonas, Arauca, Caquetá, Casanare, Chocó, Guainía, San Andrés, Sucre, Vichada y Vaupés, el Consejo Regional asumirá las funciones del Comité Técnico de Centro, salvo que se trate de un Comité Técnico que corresponda a varios Centros articulados o integrados para la atención de cadenas productivas, conglomerados o sectores económicos.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Artículo 31. El Director General determinará la clasificación de los Centros de Formación, su sede y jurisdicción, así como la creación y conformación de comités y grupos internos de trabajo que demanda el cumplimiento de sus funciones.

Adicionalmente, el Director General podrá conformar grupos al servicio de varios Centros (Complejos de Centro) para el desarrollo de las funciones establecidas con el fin de optimizar recursos y aprovechar sinergias.

Artículo 32. El Director General podrá crear grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición y funciones.

Artículo 33. El presente decreto rige a partir de la fecha de publicación en el **Diario Oficial** y deroga todas las disposiciones que les sean contrarias..”.

“Decreto 250 de 28 de enero de 2004

Por el cual se adopta la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política, los literales m) y n) del artículo 54 y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

CONSIDERANDO:

Que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública los estudios de que tratan los artículos 41 de la Ley 443 de 1998 y 148 y 155 del Decreto 1572 de 1998, modificado por el Decreto 2504 de 1998, para efectos de modificar su planta de personal, el cual obtuvo concepto favorable de este Departamento Administrativo.

Que para los fines de este Decreto, la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, otorgó certificado de viabilidad presupuestal.

Que el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en su sesión del 11 de diciembre de 2003, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de planta de personal, de acuerdo con el Acta No. 1285 de la misma fecha.

DECRETA:

Artículo 1. Suprímense de la planta global de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, los siguientes cargos de empleados públicos:

Número de cargos Grado	Denominación del Cargo		
5 (cinco)	Directores Seccionales	1	
24(veinticuatro)	Subdirector	3	
27 (veintisiete)	Subdirector	2	
18(dieciocho)	Subdirector	1	
113 (ciento trece)	Jefe de Centro	3	
21 (veintiuno)	Jefe de División	2	
100 (cien)	Jefe de División	1	
21 (veintiuno)	Jefe de Oficina	1	
65 (sesenta y cinco)	Asesor	7	
18 (dieciocho)	Asesor	4	
41 (cuarenta y uno)	Asesor		1

16 (dieciséis)	Médico (m.t.)	3	
16 (dieciséis)	Odontólogo (m.t.)	3	
1 (uno)	Secretaria	10	
9 (nueve)	Secretaria	9	
51 (cincuenta y uno)	Secretaria	6	
138 (ciento treinta y ocho)	Secretaria	3	
78 (setenta y ocho)	Secretaria	1	
16 (dieciséis)	Oficinista	6	
101 (ciento uno)	Oficinista	3	
91 (noventa y uno)	Auxiliar		8
115 (ciento quince)	Auxiliar	1	

Artículo 2. Suprímense de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, 31 (treinta y un) cargos de trabajador oficial.

Artículo 3. Las funciones propias de las distintas dependencias del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, serán cumplidas por la planta de personal de empleados públicos que se establece a continuación:

Número de Cargos	Denominación del cargo		
Grado			
Despacho del Director General			
1 (uno)	Director General	11	
4 (cuatro)	Asesor	11	
2 (dos)	Secretaria	10	
2 (dos)	Oficinista	3	
1 (uno)	Auxiliar	1	
Planta Globalizada			
1 (uno)	Secretario General	7	
7 (siete)	Director de Área	7	
5 (cinco)	Director Regional	6	
10 (diez)	Director Regional	5	
6 (seis)	Director Regional	4	
5 (cinco)	Director Regional	2	
109 (ciento nueve)	Subdirector de Centro		2
4 (cuatro)	Jefe de Oficina	3	
16 (dieciséis)	Asesor	10	
15 (quince)	Asesor		7
3 (tres)	Asesor	4	
4 (cuatro)	Asesor	1	
10 (diez)	Profesional	20	
20 (veinte)	Profesional	18	
12 (doce)	Profesional	15	
17 (diecisiete)	Profesional	14	
45 (cuarenta y cinco)	Profesional	13	
77 (setenta y siete)	Profesional	12	
15 (quince)	Profesional		11
45 (cuarenta y cinco)	Profesional	10	
152 (ciento cincuenta y dos)	Profesional	8	
330 (trescientos treinta)	Profesional	6	
247 (doscientos cuarenta y siete)	Profesional	1	
10 (diez)	Médico (medio tiempo)	3	

2 (dos)	Odontólogo (medio tiempo)	3
3714 (tres mil setecientos catorce)	Instructor	1 al 20
248 (doscientos cuarenta y ocho)	Técnico	7
335 (trescientos treinta y cinco)	Técnico	3
210 (doscientos diez)	Técnico	1
1 (uno)	Secretaria	10
16 (dieciséis)	Secretaria	9
41 (cuarenta y uno)	Secretaria	6
98 (noventa y ocho)	Secretaria	3
46 (cuarenta y seis)	Secretaria	1
21 (veintiuno)	Oficinista	6
105 (ciento cinco)	Oficinista	3
68 (sesenta y ocho)	Auxiliar	8
138 (ciento treinta y ocho)	Auxiliar	1

Artículo 4. La planta de trabajadores oficiales del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, será de seiscientos ochenta (680) cargos.

Artículo 5°. Los empleados públicos de carrera a quienes se les suprima el cargo en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 ° del presente Decreto y que no sean incorporados a la planta de personal de que trata el artículo 3° del presente decreto, tendrán derecho a optar por la indemnización o por la incorporación a empleo equivalente, de conformidad con lo consagrado en la Ley 443 de 1998 y en los Decretos Reglamentarios 1572 de 1998 y 2504 de 1998 y con sujeción al procedimiento establecido en el Decreto-ley 1568 de 1998.

Artículo 6. El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, distribuirá los cargos de la planta global a que se refieren los artículos 3 y 4 del presente Decreto, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

Artículo 7. La incorporación de los funcionarios a la planta de personal establecida en los artículos 3 y 4 del presente Decreto, se efectuará dentro de los noventa (90) días siguientes a su publicación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1173 de 1999 y demás normas sobre la materia.

Los empleados públicos del SENA continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la nueva planta de personal y tomen posesión del cargo.

Artículo 8. A partir de la ejecutoria de la sentencia que autorice el levantamiento del fuero sindical o del término de este fuero contemplado en la ley, quedarán automáticamente suprimidos los cargos ocupados por servidores públicos que gozan de fuero sindical y que se relacionan a continuación:

Número de cargos	Denominación	
Grado		
3	Oficinista	3
2	Auxiliar	8

Parágrafo. En defensa de la garantía constituida por el Fuero Sindical, los anteriores cargos se mantendrán temporalmente vigentes en la planta de personal que por este decreto se establece hasta el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 9. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto 2603 de 1998 y los Decretos 2351 y 2498 de 1999.”.

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE

Alega el actor que el Gobierno Nacional al expedir los Decretos acusados vulneró las normas superiores en que debía fundarse conforme a los siguientes argumentos:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política, Colombia es un Estado Social de Derecho, en el cual todos los funcionarios, servidores públicos y todas las ramas del poder público tienen sus atribuciones expresamente señaladas y delimitadas por las normas que estructuran el ordenamiento jurídico; por ello nadie puede tomar para sí facultades, atribuciones o competencias que no le han sido señaladas en la Constitución, en las leyes o en los reglamentos, como lo previene el artículo 122 de la Carta Política.

El Presidente de la República, como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa tiene expresamente señaladas sus facultades en la Constitución (artículo 189 y concordantes C.N.).

El Congreso también tiene establecidas en la Carta Política sus propias facultades (artículo 150 y concordantes C.N.), y en principio, es solamente a él al que compete expedir las leyes o las normas que regulen las materias que la Constitución ha reservado a la ley; excepcionalmente, puede el Presidente de la República ejercer funciones legislativas y expedir decretos dotados de la misma fuerza ley, pero ello solamente acontece cuando se encuentra en una de las hipótesis taxativamente señaladas en la Constitución, como las que contemplan los artículos 150-10; 212, 213, 215 y 341 de la Constitución.

El Decreto 249 del 28 de enero de 2004 no fue expedido por el Presidente en ninguna de las hipótesis señaladas en los artículos precedentes, es decir, no desarrolla facultades extraordinarias, no es un decreto legislativo en virtud de alguno de los estados de excepción, no corresponde al caso de falta de aprobación de la ley del plan de inversiones públicas por parte del Congreso, ni a la necesidad de plasmar el presupuesto presentado por el Gobierno ante la no expedición oportuna del mismo por el Congreso.

La función indicada en el artículo 150-7 de la Constitución referente a la estructura orgánica de las entidades del orden nacional, es exclusivamente del Congreso de la República, como lo ha reconocido la Corte Constitucional en sentencias C-702 de 1999 y C-721 de 2000.

Las funciones de reformar las leyes y la de derogarlas son propias y exclusivas del Congreso, este únicamente se las puede trasladar al Ejecutivo dentro de las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 150-10¹ de la Constitución. Además, la atribución del Presidente de la República prevista en el artículo 189-16² ibídem, es puramente administrativa y, por tanto, tiene de suyo las limitaciones de la Administración, que no puede legislar sino que, por el contrario, se encuentra sujeto a tales disposiciones.

Para que el Presidente pueda ejercer la función legislativa, necesita que haya una norma legal previa, en donde se instituyan los principios y reglas generales dentro de los cuales deberá producirse su actividad. No se trata de invocar simplemente el artículo 189-16 de la Constitución, para que el Presidente de la República pueda modificar la estructura de un determinado organismo.

De otro lado, tampoco puede sostenerse que, en ejercicio de esa atribución, le sea dado al Presidente de la República modificar la estructura de entidades remitiéndose simplemente a la norma contemplada en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998³, ya que si así fuera la expedición de ese precepto legal, significaría la desaparición del numeral 7 del artículo 150 ibídem; se habría trasladado de manera definitiva al Presidente la función legislativa, o la compartirían las dos

¹ “Revestir, hasta por 6 meses, al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, para expedir normas con fuerza de ley cuando la necesidad lo exija o la conveniencia pública lo aconseje.”

² “Modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley.”

ramas del poder público, lo cual llevaría a distorsionar el sentido y los propósitos del artículo 189-16 de la Carta Política, o admitir que una misma facultad fue simultáneamente entregada por el Constituyente, al Congreso y al Gobierno.

Así las cosas, resulta inconstitucional, en cuanto invade la órbita del Congreso, el decreto presidencial que, como el acusado, sin una ley que defina principios y reglas generales, modifique la estructura de una entidad y además, se oponga o contradiga lo dispuesto en la ley mediante la cual el propio Congreso ya había establecido la estructura correspondiente.

En el caso en concreto, si se entiende que la legislación a la cual se refiere el artículo 189-16 de la Constitución es de la categoría de las denominadas “Leyes Marco”, debe aplicarse lo expresamente manifestado por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en Concepto del 6 de abril de 2000, (C.P. Dr Augusto Trejos Jaramillo) donde se señaló que *“ los reglamentos proferidos en desarrollo de las leyes marco están subordinados a éstas y, por tanto, su ámbito de regulación se enmarca dentro de los criterios generales por ella fijados sin que puedan llegar a modificar o derogar la legislación existente sobre la materia, pues, de hacerlo, invadirían la órbita de competencia del legislador, la que en ningún momento ha sido trasferida al ejecutivo. De aceptar la tesis de que el gobierno al entrar a reglamentar las leyes marco puede modificar o derogar la legislación existente, resultaría irrelevante la expedición de tales leyes y se ajustaría más a la técnica jurídica que se concedieran al ejecutivo facultades extraordinarias.”*

Dentro de la jerarquía normativa establecida en la Carta Política resulta claro que, con la salvedad de los decretos legislativos y decretos con fuerza de ley, todos los demás que expida el Presidente de la República, incluidos los previstos en el artículo 150-16 de la Constitución, son normas de rango inferior a las leyes. Por lo que, mal podría aceptarse una superior categoría en los decretos que se dicten con apoyo en el artículo 189-16 ibídem, o mucho más específicamente con base en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, toda vez que ninguna norma constitucional les confiere o reconoce ese mayor grado, luego no es posible por esa vía derogar, modificar, adicionar o sustituir una ley de la República.

³ Esta norma contiene los principios y reglas generales con sujeción a las cuales el Gobierno Nacional puede modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional.

Argumentó que el Decreto 249 de 2004, no solamente arrasa con el régimen que la ley vigente había consagrado, sino que, confundiendo la atribución del numeral 16 del artículo 189 de la Carta Política, se apresura a impartir aprobación, con pretensión legislativa, a un acuerdo del Consejo Directivo Nacional de Aprendizaje del “SENA”, que, por supuesto, tampoco gozaba de competencia para sustituir al Congreso de la República en el ejercicio de la función de modificar normas legales anteriores.

El Decreto 249 de 2004, reformó la Ley 119 de 1994 en varios puntos: entre los cuales, a manera de ejemplo, dijo que se crearon dependencias internas que no estaban previstas en la citada ley, por lo cual resulta evidente que, mediante el decreto y sin facultades extraordinarias, fue modificada la legislación precedente. Además, se tocó por un decreto ordinario la estructura orgánica de la entidad, usurpando el Gobierno la órbita de competencia del Congreso en lo relacionado con el artículo 150-7 de la Constitución.

La Ley 119 de 1994 preveía en su Capítulo III la organización regional del SENA, que consagraba funciones específicas de las regionales, entre otras, el manejo del presupuesto correspondiente, pero con el Decreto 249 de 2004 artículos 21 y siguientes, tales funciones se modificaron en forma sustancial, y elementos básicos de las mismas pasan a concentrarse en la Dirección General.

Puesto que el acto demandado se profirió por fuera de competencia y con él se ha transgredido de manera directa la Constitución Política y la misma Ley 119 de 1994, solicitó que así lo declarara el Consejo de Estado.

Como consecuencia de la nulidad del Decreto 249 de 2004, que reestructuró inconstitucional e ilegalmente el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”. Pidió también la nulidad del Decreto 250 de 2004, por medio del cual, acorde con aquél, se adoptó la nueva planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”.

En suma la parte demandante propone el cargo de anulación de incompetencia, la que se bifurca en los siguientes aspectos, el primero porque el Ejecutivo no tenía facultades para modificar la estructura y planta de personal del Sena y, el segundo, porque con una norma de inferior categoría se modificó una ley.

Alega, además la existencia de falsa motivación del Decreto 249 de 2004 ya que en su único considerando se afirma que el Consejo Directivo del SENA, en sesión del 11 de diciembre de 2003 y por Acta No. 1285, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, señaló que en dicha Acta, ni en las siguientes, se aprobó explícitamente el contenido de lo que después constituye la normatividad integrante del Decreto mencionado; no basta mencionar la existencia de un proyecto, sino que el Consejo ha debido conocer en su integridad el texto y debatir sobre el mismo todo lo cual ha debido quedar constancia en el acta.

ANALISIS DE LA SALA

a) Sobre la competencia del Presidente de la República para expedir los decretos demandados:

La Sección Segunda de esta Corporación, en sentencia del 21 de febrero de 2008, Radicación número: 11001-03-25-000-2005-00119-00(5235-05) Actor: FRANCISCO JAVIER ANDRADE DÍAZ, Consejero ponente: JAIME MORENO GARCÍA, se pronunció sobre la legalidad de los decretos aquí demandados, así:

“Se demanda la nulidad de los Decretos números 248, 249 y 250 de 2004, por medio de los cuales el Gobierno Nacional, en su orden, modificó los Decretos 1426 de 1998 y 3539 de 2003, modificó la estructura del Servicio Nacional de aprendizaje SENA y adoptó la planta de personal de la misma entidad.

El cargo esencial endilgado a los actos acusados es la falta de competencia del Presidente de la República; así mismo se alega inobservancia del procedimiento para la modificación de la planta de personal del SENA, porque, según el actor, no fue considerada, discutida, ni aprobada por el Consejo Directivo Nacional de la entidad.

Dan cuenta los cuadernos 2 y 4, de los estudios técnicos realizados el 18 de noviembre de 2003 por la entidad y allí se hace un pormenorizado estudio de las cargas de trabajo, la cobertura de los centros de formación, la planta de personal, los salarios y prestaciones, los cambios legales para el rediseño de la entidad; se evaluó la prestación del servicio y la calidad del producto, señalando diversos inconvenientes. Existe un capítulo denominado “*estructura interna propuesta y justificación*” que contiene el modelo de estructura interna propuesto. Dentro del capítulo “*planta de persona*” se contemplan todos los niveles y se considera la posibilidad de aumentar la planta de personal en algunos y la disminución en otros; se hizo un estudio sobre

la prestación del servicio, calidad y cargas de trabajo. Se lee el subtítulo *“Justificación de las reformas de la planta”* que se sustenta básicamente en la necesidad de reorganización de la entidad, apoyando de manera sustancial la formación del personal de planta. Señala que las disminuciones de personal se proponen básicamente porque *“la entidad debe entrar en un modelo de gestión moderno, ágil y con un soporte informático coordinado y que responde a un mapa de procesos previamente establecido y engranado. Esto nos lleva a plantear las disminuciones administrativas, para reforzar sustancialmente la operación.”*

Indica el estudio que se recopiló información para dar cumplimiento al artículo 12 de la Ley 790 de 2002 relacionado con la protección de las madres cabeza de familia y demás personas allí amparadas. También se hizo un análisis comparativo de costos de la planta actual en relación con la propuesta, evidenciándose una disminución sustancial.

Así mismo, aparece en el cuaderno 2, certificación del Director Administrativo y Financiero del SENA sobre la existencia de recursos para aprobar la planta prevista por la entidad.

De acuerdo con las anteriores especificaciones, no existe duda acerca de la observancia de los preceptos de la Ley 443 de 1998 y el Decreto 1572 del mismo año.

A folios 124 y ss del cuaderno principal aparece copia del Acta 1285 de diciembre 11 de 2003, que da cuenta de la lista de los integrantes del Consejo Directivo que asistieron a la sesión; en el orden del día, en el punto 7, se puso a consideración la renovación de la entidad, para lo cual se presentó al Consejo Directivo Nacional la información contenida en los proyectos de decreto relacionados, encaminados a su reestructuración y a la modificación de la planta de personal. Deja ver el documento que este tema fue ampliamente analizado en varias sesiones del Consejo Directivo Nacional para conocimiento de todos los estamentos allí representados; se anotó que el SENA tenía 7.372 cargos en la planta, de los cuales quedarían aproximadamente 6.898 y que paulatinamente se suprimirían los de los funcionarios que fueran adquiriendo la pensión; informa el acta que se presentaron, con la ayuda de una filmina, todas las modificaciones que serían implementadas en la planta de personal.

El Acta 1285 aparece firmada por el Presidente y la Secretaria del Consejo y fue aprobada en sesión del 28 de enero de 2004, como da cuenta el Acta 1288 de la misma fecha (fl. 264 c. principal). Aunque se hicieron algunas modificaciones, la aprobación tuvo lugar por 8 votos favorables de los miembros del Consejo.

Significa lo anterior, que la entidad se sujetó al procedimiento establecido para llevar a cabo la supresión de cargos contenida en el decreto 250 de 2004.

De otra parte, el demandante aduce expedición irregular de los decretos 248 y 249, basado en los mismos supuestos de hecho en que funda la falsa motivación, es decir, la falta de aprobación por parte del Consejo Directivo Nacional del Sena. Como las supuestas irregularidades ya

fueron analizadas, son aplicables las mismas consideraciones; así las cosas, no tienen prosperidad los cargos de falsa motivación y expedición irregular formulados. Y respecto de la falsa motivación, fundada en la “extemporaneidad” a que se refiere el actor, por haberse dictado el Decreto 248 fuera del término señalado en la ley 4ª de 1992, como lo señaló el señor Procurador Delegado, el artículo 4º de la mencionada ley, que contenía tal disposición fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-710 de 1999.

Ahora bien, respecto de la legalidad del Decreto 250 del 28 de enero de 2004, por el cual se adoptó la planta de personal del SENA, ya esta Sala se pronunció mediante sentencia del 16 de agosto de 2007, por la cual se denegó la nulidad deprecada.

La Sala en esa oportunidad, razonó de la siguiente manera:

“De la competencia

De conformidad con la Ley 119 de 1994 el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA – es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo, hoy de la Protección Social.

El Decreto citó como fundamento el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Nacional, norma cuyo texto habrá de transcribirse junto con los numerales 15 y 16, dada su relación, que impone un examen conjunto de las normas:

*“Art. 189.- Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:
(.....)*

14) Crear, fusionar o suprimir, conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones especiales y fijar sus dotaciones y emolumentos. El Gobierno no podrá crear, con cargo al tesoro, obligaciones que excedan el monto global fijado para el respectivo servicio en la ley de apropiaciones iniciales.

15) Suprimir o fusionar entidades u organismos administrativos nacionales de conformidad con la ley.

16) Modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley.

(...)”

La Constitución como norma suprema y parámetro de control jurisdiccional del resto del ordenamiento jurídico, logra concretarse sólo a través de criterios objetivos de interpretación, a los cuales se accede mediante una teoría de la interpretación constitucional que permita extraer el ingrediente axiológico de su objeto teórico. En este asunto lo pertinente es acudir al método de interpretación sistemática que relaciona la norma a interpretar con otras del

ordenamiento, fundado en la íntima conexión existente entre ellas, a fin de evitar contradicciones que pueden surgir de una lectura unilateral y aislada del precepto, sin considerar el contexto jurídico.

Conforme a los parámetros interpretativos precedentes, la Sala encuentra que la expresión “administración central”, consignada en el numeral 14 del artículo 189 de la Carta Política, ha de entenderse en armonía con el numeral 16 ibidem que enumera algunos organismos sobre los cuales puede ejercer el Presidente la facultad de modificar su estructura, potestad que no concluye en éstos, pues culmina la misma disposición extendiéndola a los “demás organismos administrativos nacionales”. Igual conclusión cabe frente al numeral 15, que faculta al Presidente para la supresión o fusión de organismos nacionales.

Dada la conexidad entre los tres preceptos citados, bien puede señalar la Sala que el concepto de administración central en el caso señalado del numeral 14 hizo mención a los organismos del orden nacional, es decir, de la Rama Ejecutiva Nacional.

Ahora bien, como la facultad de los numerales 14, 15 y 16 del artículo 189 de la Carta no puede ser ejercida directamente por el Presidente, pues en ellos se exigió la existencia de una ley intermedia que determinara las reglas generales a las cuales debía ajustarse para tal ejercicio, corresponde entonces examinar la Ley 489 de 1998 para determinar si es éste el ordenamiento que contiene los parámetros generales para ejercer la potestad referida.

La Ley 489 de 1998 señala en su encabezado que fue expedida para regular la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y para el ejercicio de las funciones consagradas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 Superior.

En su artículo 40, la citada Ley excluyó de su régimen al Banco de la República, los entes universitarios autónomos, las corporaciones autónomas regionales, la Comisión Nacional de Televisión y los demás organismos y entidades con régimen especial otorgado por la Constitución Política.

A su vez, el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, tal y como quedó con posterioridad a la sentencia C-702 de 1999, es del siguiente tenor:

“Art. 54.- Principios y reglas generales con sujeción a las cuales el Gobierno Nacional puede modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional. [...]”

Es claro que la facultad conferida en el numeral 16 del artículo 189 de la Carta guarda armonía con el numeral 14, luego la modificación de la estructura de las entidades nacionales, regulada por la Ley 489, como ordenamiento que contiene las reglas y principios generales, extiende su ámbito a la supresión de cargos, no sólo por haberlo dispuesto en forma textual el literal m) del

artículo 54, cuyo texto fue transcrito, sino porque forzosamente la modificación de la estructura de una entidad comporta la supresión y fusión de los empleos, pues es en esta escala de la organización administrativa donde se concreta la referida potestad. (Ver antecedentes sobre el tema en fallo de la Sala Plena del Consejo de Estado de 13 de marzo de 2003, Exp. AI - 056, Cons. Pon. Alejandro Ordóñez Maldonado).

Es claro que la entidad fue objeto de una reestructuración, como se evidencia del Decreto 249 de 28 de enero de 2004, “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, luego la modificación de la planta de personal es, sin duda, una consecuencia obligada de tal procedimiento.

Por otra parte, la expedición de la Ley 790 de 2002, “por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República” obedece a una política de renovación y adecuación de la administración pública, que en nada riñe con las disposiciones que se han analizado y menos aun, ha sido derogatoria de las mismas, como plantea la parte actora. Tampoco resulta vulnerado su artículo 20 que dispuso que en desarrollo del programa de renovación de la administración pública no podrían suprimirse, liquidarse ni fusionarse algunas entidades, entre ellas el SENA, porque el acto acusado en manera alguna dispuso ninguna de las eventualidades allí contempladas.

De manera que son las normas señaladas aquellas que sirven de fundamento a la facultad constitucional del Presidente y, por ello no encuentra la Sala razón alguna en el argumento del libelo que asegura que se ejerció la competencia sin la previa existencia de una ley marco”.⁴

El pronunciamiento anterior, releva a la Sala de una nueva decisión sobre el Decreto acusado, en lo que se refiere a la falta de competencia del Gobierno Nacional, por lo que se dispondrá estarse a lo resuelto en la citada sentencia.”.

El artículo 175 del C.C.A., preceptúa que la sentencia que declare la nulidad de un acto administrativo tiene fuerza de cosa juzgada erga omnes, pero la que la niegue tendrá esa condición “*sólo en relación con la causa petendi juzgada.*”.

En el presente asunto, la Sala observa identidad de objeto en cuanto al cargo de incompetencia, en lo que se refiere al primer aspecto, esto es la competencia para expedir los Decretos acusados fue decidida por la Sección Segunda en la sentencia transcrita, por lo que es del caso reconocer, sin más disquisiciones, la existencia de cosa juzgada, y, por ello, debe estarse a lo resuelto en relación con

⁴ Consejo de Estado, Sección Segunda, Exp. 0681-2004, Actor: SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SINTRASENA, Consejero Ponente Dr. GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN.

la potestad para modificar la estructura y planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA."

b) Sobre la violación de la Ley 119 de 1994 con los decretos demandados:

Ahora bien, la Sala responderá al único cargo que la parte demandante propuso, en su concepto de violación que no está cobijado por la fuerza de cosa juzgada y que corresponde a la violación de la Ley 119 de 1994, porque, presuntamente, mediante el Decreto 249 de 2004, se modificaron los objetivos y estructura orgánica que la ley antes citada había definido.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 150-7 de la Carta Política le corresponde al Congreso, entre otras las siguientes funciones:

"7. Determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica; reglamentar la creación y funcionamiento de las Corporaciones Autónomas Regionales dentro de un régimen de autonomía; así mismo, crear o autorizar la constitución de empresas industriales y comerciales del estado y sociedades de economía mixta."

El artículo 154, ibídem, prevé que estas clase de leyes sólo puede ser expedida a iniciativa del Gobierno Nacional; sin embargo como ya se indicó la Ley 119 de 1994 fue expedida a iniciativa popular.

Sobre este particular aspecto la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la citada Ley en sentencia C-266 de 1995, aduciendo que la falta de iniciativa del Gobierno Nacional fue subsanada por éste en la medida que *"no sólo coadyuvó y avaló el trámite del proyecto de ley, sino que personalmente, a través de su Ministro y Viceministro del Trabajo y Seguridad Social participaron en la aprobación y redacción de cada uno de los artículos que componen la Ley 119 de 1994, y además esta fue sancionada por el Presidente de la República después de haber presentado mensaje de urgencia sin objeción alguna de su parte."*

La Ley 119 de 1994, efectivamente, estableció la estructura básica u orgánica de la entidad, que es competencia sólo del Congreso a iniciativa del Ejecutivo.

El anterior aserto se sustenta en el hecho de que, el legislador, incluyó los elementos esenciales que conforman la estructura básica, como son, además de los objetivos y soporte presupuestal, su denominación, naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico, sede, integración de patrimonio, el señalamiento de los órganos superiores de dirección y la administración y la forma de integración y de designación de sus titulares, así como el Ministerio o Departamento Administrativo al cual estará adscrita o vinculada la entidad, conforme al artículo 50 de la Ley 489 de 1998; la ley 119 de 1994 contiene los elementos, que son, además la parte pétrea o estática de las entidades del orden nacional.

En el mismo sentido conviene señalar que la Ley 119 de 1994 no sólo se limitó a señalar los elementos antes mencionados sino que reguló algunos elementos propios de la estructura interna de la entidad que estructuró, posibilidad que en ese momento era viable pues al fin y al cabo estaba dentro de la cláusula general de competencia del Congreso. Sobre este punto la Corte Constitucional precisó en la sentencia C- 675 de 1998, lo siguiente:

“La modificación de la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales es de competencia del Presidente, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley, es decir, la ley general marco o cuadro (art. 150-16). Es decir, que lo concerniente a la modificación de la estructura interna de dichos organismos, luego de haber sido creados por el legislador, corresponde a una competencia que comparten éste y el Presidente. Aun cuando es de anotar que siendo la competencia propiamente legislativa, es facultativo del Congreso determinar la mayor o menor amplitud o alcance de las competencias del Presidente; por ello nada se opone a que la modificación en la estructura de dichos organismos la efectúe el mismo legislador, o que en la ley se determinen los principios y reglas generales para llevarla a cabo”.

De otro lado, como ya se indicó en la sentencia transcrita el artículo 189-16 de la Constitución, autorizó al Gobierno Nacional para modificar la estructura de las entidades nacionales, incluidos los establecimientos públicos, condicionando su ejercicio a que el Congreso determine previamente *“los principios y reglas generales”*.

Los principios y reglas generales para que el Presidente de la República pueda ejercer la potestad de modificar la estructura de la administración nacional aparecen consignados en el artículo 54 de la Ley de 489 de 1998, norma que establece:

“ARTICULO 54. PRINCIPIOS Y REGLAS GENERALES CON SUJECION A LAS CUALES EL GOBIERNO NACIONAL PUEDE MODIFICAR LA ESTRUCTURA DE LOS MINISTERIOS, DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y DEMAS ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS DEL ORDEN NACIONAL. Con el objeto de modificar, esto es, variar, transformar o renovar la organización o estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, las disposiciones aplicables se dictarán por el Presidente de la República conforme a las previsiones del numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a siguientes principios y reglas generales:

- a) *Deberán responder a la necesidad de hacer valer los principios de eficiencia y racionalidad de la gestión pública, en particular, evitar la duplicidad de funciones;*
- b) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- c) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- d) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- e) *Se deberá garantizar que exista la debida armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias atribuidas por la ley, para efectos de la formulación, ejecución y evaluación de sus políticas, planes y programas, que les permitan su ejercicio sin duplicidades ni conflictos;*
- f) *Cada una de las dependencias tendrá funciones específicas pero todas ellas deberán colaborar en el cumplimiento de las funciones generales y en la realización de los fines de la entidad u organismo;*
- g) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- h) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- i) *<Literal declarado INEXEQUIBLE>.*
- j) *Se podrán fusionar, suprimir o crear dependencias internas en cada entidad u organismo administrativo, y podrá otorgárseles autonomía administrativa y financiera sin personería jurídica;*
- k) *No se podrán crear dependencias internas cuyas funciones estén atribuidas a otras entidades públicas de cualquier orden;*
- l) *Deberán suprimirse o fusionarse dependencias con el objeto de evitar duplicidad de funciones y actividades;*
- m) *Deberán suprimirse o fusionarse los empleos que no sean necesarios y distribuirse o suprimirse las funciones específicas que ellos desarrollaban. En tal caso, se procederá conforme a las normas laborales administrativas;*
- n) *Deberá adoptarse una nueva planta de personal.”.*

La Corte Constitucional declaró inexecutable los literales b); c); d); g); h); e i); y executable los literales a); e); f); j); k); l) m) y n) con la sentencia C-702 del 20 de septiembre de 1999, (Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz).

Sobre este aspecto, la jurisprudencia de esta Corporación señaló:

“V.2.2. Por tanto, en lo que compete a esta jurisdicción, a la cual escapa lo relativo a las facultades extraordinarias en cita, el principal problema que en ellos se plantea es el de si la atribución

que le otorga el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política, invocada en el decreto, es suficiente para que el **Presidente de la República** pueda cambiar la naturaleza jurídica de las entidades que conforman la Administración Nacional.

V.2.3. Según esa disposición, corresponde al **Presidente de la República**:

‘16. Modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley’.

La Sala, a su turno, precisó el alcance de esta atribución, así:

‘Al respecto, ha de tenerse en cuenta que la facultad de ‘Modificar la estructura’, de una parte, supone la preexistencia de una entidad, de las relacionadas en el numeral 16 (Ministerio, Departamento Administrativo o cualquiera otra entidad u organismo administrativo nacional) y, de otra parte, entraña la posibilidad de ‘transformar o renovar la organización o estructura’ de tales instituciones, mediante la supresión, creación, o transformación de sus dependencias internas, con la consiguiente reasignación de funciones y competencias, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley; sin perjuicio de que, junto con las modificaciones, se recoja en un mismo decreto toda la regulación concerniente al organismo, incluyendo las disposiciones que no sean objeto de cambio ...’⁵.

En lo concerniente al concepto de estructura, en la misma sentencia la Sala precisó que, de acuerdo con el artículo 50 de la Ley 489 de 1998, los aspectos contemplados como componentes de la estructura orgánica de una entidad son ‘su naturaleza jurídica, su adscripción, la organización, funciones y competencias generales y de sus respectivos órganos y dependencias, así como los regímenes presupuestal, financiero y jurídico’.

*Siendo entonces la naturaleza jurídica un elemento constitutivo de la estructura orgánica de las entidades de la Administración Nacional y estando facultado el **Presidente de la República** para modificar tal estructura, es menester concluir que en virtud de dicha atribución puede modificar la naturaleza jurídica de las mismas, sin que ello pueda tomarse como supresión o creación de la entidad de que se trate en cada caso’.⁶ (Negrillas son del texto original).*

Con base en antes dicho dirá la Sala que la adopción de una planta de personal a su vez puede comprender el cambio de la denominación de los cargos, la supresión de los mismos y la inclusión y reasignación de competencias y funciones, pues tales modificaciones comportan circunstancias que son de la naturaleza del proceso de reestructuración y están autorizados por el aludido

⁵ Sentencia de 15 de junio de 2000, expediente AI-053, dictada en Sala de la Sección Primera por encontrarse que la acción era de simple nulidad.

⁶ Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Expediente 5849, Sentencia del 26 de julio de 2001.

artículo 54 de la Ley 489 de 1998, como ya lo precisó la Sala con respecto a los Decretos aquí demandados.⁷

Ahora bien, el hecho de que la estructura de la entidad del orden nacional hubiese sido establecida por una norma de rango legal (la Ley 119 de 1994), que si bien es cierto al momento de expedirse era Constitucional, no torna en ilegales los decretos acusados, porque el Presidente de la República está ejerciendo competencias otorgadas por la Constitución (artículo 189-16), bajo el amparo de la Ley 489 de 1998, ley Marco que regula la potestad del Presidente para expedir normas como las aquí demandadas.

Con otras palabras, la Ley 119 de 1994 no constituye una limitante a la expedición de los decretos 249 y 250 de 2004, pese a la superior jerarquía normativa de la Ley, por cuanto los decretos demandados fueron expedidos en desarrollo de competencias del Presidente de la República establecidos en la Constitución (art. 189-16) y en la Ley 489 de 1998, que señala los principios y reglas a que está sometido el Gobierno Nacional para modificar la estructura de un organismo administrativo como el SENA (art. 54).

Cabe preguntarse, entonces, cual es la situación jurídica de la Ley 119 de 1994 con respecto a los decretos 249 y 250 de 2004.

Es probable que si esta Ley tuviera un nuevo examen de constitucionalidad, la Corte Constitucional podría señalar que esta afectado de una “inconstitucionalidad sobreviniente por nuevos decretos legales normativos”, en los términos definidos por esa corporación en la sentencia C-287 del 21 de abril de 2009, que ocurre cuando *“la reforma de una disposición legal implica la modificación de aspectos sustantivos del precepto, o de otras regulaciones que inciden en la determinación de sus proposiciones normativas, de modo tal que la norma resultante viola disposiciones constitucionales.”*

⁷Cfr. Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 21 de agosto de 2008, EXPEDIENTE No. 11001032500020050012000, NÚMERO INTERNO: 5236-2005. ACTOR: SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SINTRASENA, Y OTROS, Magistrado Ponente Dr. JESÚS MARÍA LEMOS BUSTAMANTE.

No le corresponde a ésta Corporación, responsable de velar por la constitucionalidad y legalidad de los actos administrativos, efectuar una declaración semejante respecto de una Ley, pues resultaría invadiendo la órbita que corresponde a la Corte Constitucional.

Lo que si dirá la Sala, dentro de su competencia constitucional y legal, es que las regulaciones originales de la Ley 119 de 1994 con respecto a la estructura del SENA, deben entenderse complementadas y modificadas por la Ley 489 de 1998 al fijar los principios y reglas a los cuales está sometido el Gobierno Nacional para modificar la estructura de cualquier organismo administrativo del orden nacional.

Y fue en desarrollo de la Ley 489 de 1998 que el Gobierno Nacional expidió los Decretos 249 y 250 de 2004, sin que quepa alegar que ellos modifican la Ley 119 de 1994, en cuanto dicha Ley ya había sido modificada por la citada Ley 489 de 1998. En consecuencia, las modificaciones a la Ley 119 de 1994 que parecen provenir de los decretos 249 y 250 de 2004 lo que no es posible a la luz de la jerarquía normativa, en realidad se originan en las precisas competencias del gobierno que estableció la Ley 489 de 1998.

En otras palabras, fue el mismo legislador el que, conforme a la Constitución (189-16), fijó los parámetros sobre los cuales el Gobierno Nacional podía modificar una estructura de la entidad del orden nacional, aún modificando los que el mismo había previsto en otras oportunidades.

c) Sobre el cargo de falsa motivación del Decreto 249 de 2004:

La existencia de la denominada “falsa motivación” (sic), porque en los considerandos del Decreto 249 de 2004 se afirmó que el Consejo Directivo del SENA, en sesión del 11 de diciembre de 2003 y por Acta No. 1285, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, cuando éste último debió conocer en su integridad el texto antes de su expedición y debatirlo, dejando las debidas constancias en actas.

El cargo propuesto no tiene vocación de prosperidad porque, simplemente, el trámite previsto por el demandante no aparece autorizado en la Ley 489 de 1998, sin embargo, lo que observa la Sala es que el Gobierno le dio pleno cumplimiento al artículo 115, ibídem,⁸ en tanto fue el Consejo Directivo quien sometió a la aprobación del Ejecutivo la planta global de personal.

Finalmente en lo que se refiere a la anulación del Decreto 250 de 2004, habida cuenta de que el demandante hace depender la prosperidad de esta pretensión de la nulidad del Decreto 249 de 2004, la Sala desestimará esa pretensión.

En conclusión, se declarará la existencia de cosa juzgada en relación con los cargos propuestos y se denegarán las pretensiones respecto de los aspectos nuevos analizados.

En mérito de lo expuesto el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

Estése a lo resuelto en la sentencia de fecha 21 de febrero de 2008 proferida dentro del proceso No. 11001-03-25-000-2005-00119-00(5235-05) Actor: FRANCISCO JAVIER ANDRADE DÍAZ, Consejero ponente: JAIME MORENO GARCÍA, que negó las pretensiones de la demanda.

⁸ **ARTICULO 115. 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 la 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 del 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.

Deniéganse las pretensiones de la demanda relacionadas con la anulación de los Decretos 249 de 28 de enero de 2004 y del Decreto 250 de 28 de enero de 2004.

Cópiese, notifíquese, cúmplase. En firme esta providencia archívese el expediente.

La anterior providencia fue discutida y aprobada por la Sala en la presente sesión.

VICTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA

GERARDO ARENAS MONSALVE

GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN

BERTHA LUCIA RAMIREZ DE PAEZ

ALFONSO VARGAS RINCON

LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO