



**Función Pública**

## Concepto 11321 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000011321\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000011321

Fecha: 13/01/2020 03:10:26 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEOS. Reconocimiento de prima de coordinación de Grupos Internos de Trabajo. RADICACION: 2019-206-041191-2 del 18 de diciembre de 2019.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es viable mantener la conformación de los grupos internos de trabajo con los empleos asignados independientemente de si están provistos o si el hecho de que alguien renuncie obliga a su disolución automática y el no reconocimiento de la prima de coordinación a quien funge como coordinador del grupo, me permito indicarle lo siguiente:

La Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", establece:

"ARTÍCULO 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." (Subrayado fuera de texto)

El Decreto 2489 de 2006, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones", señala:

“ARTÍCULO 8º. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO.

Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.” (Subrayado fuera de texto)

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

De otra parte, el Decreto 1011 de 2019, “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”, señala:

“ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

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

Es importante tener en cuenta que dicho reconocimiento puede ser otorgado al empleado que ejerza coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo dentro de la entidad. Las condiciones para el reconocimiento por coordinación son:

- a) Que la entidad u organismo público pertenezca al nivel nacional y tenga planta global
- b) Que el empleado sea designado como coordinador mediante Resolución
- c) Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor

El Consejo de Estado en concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), C.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“La planta de personal de los organismos y entidades públicas debe ser global. La planta global se limita a una relación de los empleos que requiere la institución para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin definir su localización en las divisiones o dependencias de la estructura. La planta global de personal debe ser aprobada, mediante decreto, por el Gobierno nacional. Ha dispuesto la ley que es función del Jefe o Director de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la organización, de conformidad con la estructura orgánica, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar. La ventaja del sistema de planta global es que permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o disminuir determinadas áreas, atender ciertos

servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales.”

c) Grupos Internos de Trabajo

“La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.”

“(…)”

d) Reconocimiento por coordinación

“La lectura de esta disposición [artículo 13 del decreto 1374 del 26 de abril de 2010] permite deducir los siguientes elementos: a) El reconocimiento por coordinación constituye un pago mensual equivalente a un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo desempeñado. b) Se otorga a los empleados públicos, no pertenecientes a los niveles directivo o asesor, que tienen a su cargo, como lo dice el nombre, la coordinación del grupo interno de trabajo “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. c) El derecho al reconocimiento por coordinación únicamente tiene vigencia “durante el tiempo en que el empleado ejerza las funciones de coordinador del grupo”. d) Si el grupo se disuelve o se reorganiza, de tal manera que desaparece la coordinación o esta se asigna a otro empleado, quien tenía a su cargo la coordinación “deja de ejercer tales funciones” y, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal, a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente.

“(…)”

El derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas, y en la decisión administrativa de confiar la responsabilidad de coordinación a un empleado determinado de la planta de personal. Dicha responsabilidad está sometida a una condición, que es eminentemente temporal, transitoria y preclusiva para cuando se cumpla el tiempo indicado. En efecto, el reconocimiento lo perciben los coordinadores únicamente “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. No antes y, por supuesto, tampoco después. La función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor, tiene la transitoriedad propia de los grupos de trabajo en la organización de la entidad, y está también sujeta a la facultad discrecional que tiene el director del organismo para ubicar el personal de la entidad en la organización. De manera que si se designa otro coordinador, lo cual está en la facultad nominadora del director, o si este traslada a quien era coordinador a otra posición en la organización de la entidad, en ambos casos cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico que se analiza. Al conceder el reconocimiento por coordinación al empleado coordinador de un grupo interno de trabajo, no se le está confiriendo un derecho adquirido, entendiéndose que este sea definitivo e irrevocable, por cuanto, como lo establece el artículo 13 del decreto 1374 de 2010, tal reconocimiento se otorga con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador. El pago del reconocimiento está marcado por la temporalidad, está supeditado al tiempo de ejercicio de dicha función, y en estas circunstancias, no se puede afirmar que dicho reconocimiento haya ingresado definitivamente al patrimonio del empleado y que haga parte permanente e indefinida de él, conforme lo exige la jurisprudencia para considerar adquirido un derecho o consolidada una situación jurídica.” (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, el derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas.

El acto de conformación de los grupos internos de trabajo deberá indicar las tareas y responsabilidades, así como su funcionamiento y conformación donde señala el número de integrantes, para lo cual la norma se limita a indicar que no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, caso en el cual se entenderá incluido el coordinador del grupo.

En consecuencia, esta Dirección considera que los grupos internos de trabajo se mantienen con los 4 empleos asignados, por lo que si se presenta una vacancia definitiva en uno de los empleos conlleva a una disolución automática del grupo. No obstante, como la norma exige que esté conformado por 4 integrantes, la administración deberá proceder a recomponer el grupo disponiendo la provisión del empleo vacante. Mientras tanto, el coordinador perderá su prima por coordinación, toda vez que el grupo de trabajo no estaría conformado por el número mínimo de empleados requeridos por la norma.

Ahora bien, en cuanto a su inquietud relacionada con la designación de la prima de coordinación cuando esta se designa a otro empleado del grupo como consecuencia de la vacancia temporal por el disfrute de vacaciones del coordinador, es necesario tener en cuenta que el coordinador de un grupo de trabajo mientras se encuentra en disfrute de sus vacaciones, se separa temporalmente del ejercicio de su cargo, tiempo en el cual, no se ejercen las funciones propias del empleo, ni la coordinación del grupo, en criterio de esta Dirección Jurídica, por lo tanto, durante el disfrute de la vacaciones, el empleado designado coordinador de un grupo, no tendrá derecho a percibir este beneficio.

No obstante, si la administración considera durante la vacancia temporal del coordinador de un grupo de trabajo, podrá asignar a otro de los integrantes del grupo la coordinación, mientras el coordinador titular disfruta de sus vacaciones, dicho funcionario tendrá derecho a percibir la prima de coordinación.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ruth González Sanguino

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:31:47*