



Función Pública

Concepto 14011 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000014011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000014011

Fecha: 14/01/2020 08:21:15 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: REMUNERACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO POR COORDINACIÓN cuando los grupos de trabajo se ven afectados por situaciones administrativas de alguno de sus integrantes. Radicado: 20199000416972 del 24 de diciembre de 2019

En atención a la comunicación de la referencia en la que desea saber si es viable el reconocimiento y pago de la prima de coordinación cuando los grupos de trabajo se ven afectados por situaciones administrativas de alguno de sus integrantes, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que 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:

“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”.

Así mismo, el Decreto 2489 de 2006, 1señala:

“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 normatividad 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.

Al respecto, el Consejo de Estado mediante concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“(…)

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.”

(…)

De acuerdo con las normas transcritas, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determinen las tareas que deberán cumplir, las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. Así mismo, deben estar conformados por mínimo 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.

En relación a las condiciones que debe cumplir un empleado público para percibir el reconocimiento por coordinación, 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”, establece:

“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.”.

De conformidad con la norma relacionada, el reconocimiento del veinte por ciento (20%) adicional a la asignación básica mensual, por concepto de coordinación de grupos internos de trabajo creados dentro de la planta global de la entidad; se hará siempre que se cumpla con los siguientes presupuestos:

El empleado debe pertenecer a la planta de personal de una de las entidades previstas en el inciso primero del artículo 15 del Decreto 330 de 2018; es decir entidades públicas del Orden Nacional.

Que la entidad en la cual labore el empleado tenga planta global.

El empleado debe tener a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo.

Que los grupos internos de trabajo hayan sido creados mediante Resolución del jefe del organismo.

Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

Si se trata de una entidad descentralizada, se deberá contar con la autorización previa de la Junta o Concejo Directivo y de la disponibilidad presupuestal.

En lo que respecta a su consulta, es de advertir que durante las situaciones administrativas los empleados públicos se separan de manera transitoria de sus cargos, generando una vacancia temporal en el empleo, lo cual no genera la desintegración del grupo interno de trabajo, el grupo queda conformado.

Sobre el particular, el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que un empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: vacaciones, licencia, permiso remunerado, omisión (salvo en la de servicios al interior), encargo, cuando se separa de las funciones del empleo del cual es titular, cuando es suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial y cuando se encuentra en período de prueba en otro empleo de carrera.

En ese orden de ideas, y como quiera que para el reconocimiento y pago de la prima por coordinación, la norma exige que el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo que deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, esta Dirección Jurídica considera que en el caso de que alguno de sus integrantes se encuentre en una situación administrativa, el grupo aún se encontraría conformado y no se vería afectado, por lo que el coordinador conservaría el reconocimiento y pago de la prima por coordinación, eso, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley.

Ahora bien, en caso que el coordinador sea quien se encuentre en una situación administrativa, es importante señalar que como quiera que se genera una vacancia temporal, y por lo tanto se separa temporalmente del ejercicio de su cargo, tiempo en el cual, no se ejercen las funciones propias del empleo, en criterio de esta Dirección Jurídica, durante el disfrute de las vacaciones, el empleado designado coordinador de un grupo, no tendrá derecho a percibir el beneficio de prima por coordinación.

No obstante, es la administración la cual, si considera, de acuerdo con las necesidades del servicio, designe un nuevo coordinador del grupo de

trabajo.

El grupo interno de trabajo estará legalmente conformado si se respetan las disposiciones legales vigentes.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Proyecto: Ma. Camila Bonilla G.

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. 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.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:53:03