



Función Pública

Concepto 028431 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000028431

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000028431

Fecha: 26/01/2021 05:28:37 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PLANTAS DE PERSONAL. Grupos Internos de Trabajo. Jornada Laboral. Radicado: 20219000010912 del 08 de enero de 2021.

De acuerdo con la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedencia de que en una entidad pública no exista el cargo de coordinador de grupo en la resolución de la estructura de la entidad ni tampoco en el manual de funciones, el cual solo se encuentra dispuesto en un acto administrativo por medio del cual la entidad designa a un funcionario de carrera administrativa las funciones de coordinador de grupo con un reconocimiento de un 20% adicional a su asignación básica mensual, aunado a que al servidor que ostenta la coordinación le asignan funciones de manejo, dirección, disponibilidad para atender requerimientos de la entidad, llamadas, video llamadas, correos electrónicos fuera de horarios laborables, y con respecto al grupo interno de trabajo, se le exigen metas e indicadores que supera la capacidad humana del equipo de trabajo, conllevando al talento humano a trabajar fuera de su horario laboral afectando el estado de su salud física y mental, por último, solicita se informe sobre la procedencia de que una entidad pública habilite como días laborables los días domingos y festivos, me permito indicarle lo siguiente:

Con respecto a los grupos internos de trabajo, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998¹, dispone:

“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 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 de 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 del texto)

Por lo anterior, se debe observar que, el Gobierno Nacional aprueba las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global, y

específicamente el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, necesidades de su organización y sus planes y programas. Realizada esta distribución dentro del organismo o entidad correspondiente, se debe crear un grupo interno de trabajo para que se atienda a la necesidad del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

Estos grupos internos de trabajo son creados mediante acto administrativo, en el cual se determinará las tareas que deben cumplir sus integrantes y las responsabilidades y las normas que sean necesarias para su funcionamiento, lo anterior da respuesta a su interrogante sobre la procedencia de que quien ostenta la Coordinación de un grupo interno de trabajo se encuentre mediante acto administrativo.

Por otra parte, con respecto a su conformación, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006², dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 8. 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.”

Es decir que, para que una entidad u organismo de quien se le aplica este decreto (artículo 1 ibídem), creen grupos internos del trabajo, este no debe ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación (acto administrativo), y éstas funciones deben estar relacionadas con el cargo que desempeñan, caso en el cual se entiende que el coordinador hace parte de este grupo de trabajo.

Así las cosas, y atendiendo su caso en concreto, la conformación de grupos de trabajo dentro de las entidades tiene un carácter técnico, en ese sentido, se encuentran destinados a cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad respectiva, tareas que deberán estar determinadas en el acto de creación, claro está, obedeciendo a las funciones del cargo en que se desempeñan, lo anterior da respuesta a uno de sus interrogantes.

Ahora bien, abordando su consulta, sobre la procedencia de que al funcionario que ostenta la coordinación le asignen funciones de manejo y dirección, es importante mencionar la diferencia existente entre coordinación y dirección consagrada en el Diccionario de la Real Academia Española; por coordinación, la definió con lo siguiente: *“1. tr. Unir dos o más cosas de manera que formen una unidad o un conjunto armonioso.”*, por su parte por dirección la define en los siguientes términos, *“1. f. Acción y efecto de dirigir.”*, *“5. f. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc.*

6. f. Cargo de director.”

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que, quien ostenta la calidad de coordinador en los grupos internos de trabajo de las entidades u organismos se encargan de cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad u organismo, y que, de conformidad con la definición expuesta precedentemente, el coordinar es aquella encargada de combinar medios técnicos y personas para dirigir sus trabajos y llevar a cabo una acción armoniosa, en ese entendido, para su caso en concreto, no es procedente asignarle funciones de dirección a quien ejerce la Coordinación, toda vez que es propia de empleos de este nivel, que de acuerdo a la definición para el verbo dirección, es aquella acción relacionada de dirigir a una conjunto de personas y ejerce el cargo de director.

Con respecto al reconocimiento por coordinación, el artículo 15 del Decreto 304 de 2020³, dispuso que aquellos empleados que se encuentren en una 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, se les reconocerá y pagará un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo que ejerzan en tal calidad, no obstante, este emolumento se reconocerá siempre que el empleado no pertenezca a los niveles directivo a asesor.

Por último, con respecto a la procedencia de que una entidad pública requiera la disponibilidad por medio de llamadas, video llamadas, correos

electrónicos fuera de horarios laborables, así como también habilite como días laborables los domingos y festivos, es pertinente mencionar que de acuerdo a lo preceptuado en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades, en ese entendido, de forma general, el Decreto 1042 de 1978⁴, dispuso lo siguiente, a saber:

“ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.”

De acuerdo con la normativa citada, la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que deben cumplir los empleados públicos será distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

Los jefes de cada entidad están facultados para adecuar la jornada laboral de los servidores de acuerdo con las necesidades de la institución, para lo cual establecerán los horarios dentro de los que se prestarán los servicios, siempre y cuando se respete la jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Asimismo, en el mismo estatuto, se dispuso:

“ARTÍCULO 39. Del trabajo ordinario en días dominicales y festivos. Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrado en la asignación mensual.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ordinario en días dominicales y festivos.”

Del precepto normativo expuesto, se concluye que para aquellos empleados que en razón de la naturaleza de sus funciones deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo, la contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrada en la asignación mensual.

Así las cosas, es importante abordar lo dispuesto en el Decreto 491 de 2020⁵ expedido por el Gobierno Nacional, a saber:

“ARTÍCULO 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.” (Destacado fuera del texto)

De acuerdo con la norma transcrita, con el fin de evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las entidades u organismos públicos velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones; además, señala igualmente la norma que, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente.

En la materia, en el ABC de preguntas frecuentes del Decreto 491 de 2020⁶, en el número 21, este Departamento Administrativo dispuso que los servidores públicos deberán hacer uso de las herramientas tecnológicas para la comunicación, el trabajo colaborativo y telepresencial, como las videoconferencias para cumplir a cabalidad con las funciones encomendadas.

En ese entendido, los funcionarios públicos que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de trabajo en casa, harán uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el cumplimiento integral de sus funciones, y para aquellos que por razones especiales del servicio se desempeñan en sus funciones en días dominicales y festivos en la modalidad de “trabajo en casa”, es preciso advertir que en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el gobierno no se ha expedido decreto alguno que haya modificado en la materia, por lo tanto, se atenderá a la normatividad vigente expuesta precedentemente.

Para más 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: V. Blanco.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "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."

2. "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."

3. "Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones."

4. "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".

5. "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

6.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2020-04-16-Abc-preguntas-frecuentes-decreto491.pdf/52c21fa6-7f92-b1bc-a1f8-8f1926e957fd?t=1587066593308>

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:54:48