



**Función Pública**

## Concepto 092851 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000092851\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000092851

Fecha: 16/03/2021 05:06:41 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: EMPLEOS-Funciones. Control Interno disciplinario. Radicación No. 20219000115262 de fecha 03 de Marzo de 2021.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza los siguientes interrogantes:

“1. ¿La coordinación del grupo puede delegarse a cargo del jefe de talento humano, aun existiendo una subgerencia administrativa y una subgerencia científica?

2. El jefe de Talento Humano podrá ser coordinador del grupo de control disciplinario interno y así mismo ser representante del comité de convivencia laboral?

3. El coordinador del grupo de control disciplinario interno tendrá derecho a recibir el 20% adicional a la asignación básica mensual, de que trata el Decreto [1374](#) de 2010?

4. Que conocimientos, competencias y perfil debe cumplir el coordinador del grupo de control disciplinario interno?”

Me permito manifestarle lo siguiente:

Respecto a la delegación de las funciones de control interno disciplinario en el jefe de talento humano es procedente indicar lo siguiente:

Con relación a las Oficinas de Control Interno Disciplinario, la Ley [734](#) de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, establece:

*“ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias.*

*En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias y para los fines anotados.*

*En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia.*

(...)

*PARÁGRAFO 2. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.*

*PARÁGRAFO 3. Donde no se hayan implementado oficinas de control interno disciplinario, el competente será el superior inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico de aquél.” (Subrayado fuera de texto)*

*“ARTÍCULO 77. SIGNIFICADO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Cuando en este código se utilice la locución “control disciplinario interno” debe entenderse por tal, la oficina o dependencia que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.” (Subrayado fuera de texto)*

De conformidad con la anterior disposición, toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá implementar u organizar una unidad u oficina de control disciplinario interno, al más alto nivel, encargada de adelantar la indagación preliminar, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la respectiva entidad, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia.

Al respecto, la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de 2002, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, dirigida a los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas y Órganos del Estado en todos sus órdenes y niveles, referente a las Oficinas de Control Disciplinario Interno en el Nuevo Código Disciplinario Único, precisó:

*“IMPLEMENTACION U ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD U OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO*

*a). A efectos de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno y el principio de segunda instancia, la cual, por regla general corresponde al nominador, así como la racionalidad de la gestión, el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un GRUPO FORMAL DE TRABAJO, mediante acto interno del jefe del organismo, adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización, coordinado por el Director de dicha dependencia.*

*b). En el evento en que la magnitud de la entidad o la índole de la función, determinen un volumen significativo de procesos disciplinarios, que haga necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el trámite técnico, administrativo y presupuestal necesario para formalizar, en una norma expedida por autoridad competente, (Decreto nacional, Ordenanza departamental, Acuerdo distrital o municipal, etc.) la Oficina Disciplinaria, con la denominación que corresponda a la estructura organizacional. (Ej. Subdirección, División, Oficina, Unidad, etc. de control disciplinario interno).*

A dicha dependencia se asignarán los cargos que se requieran, ya sea modificando la planta de personal o reubicando internamente los ya existentes. La segunda instancia en este caso recaerá igualmente en el nominador.

Las entidades y organismos que ya cuenten con la Oficina o el Grupo antes descritos, continuarán con ellos, adecuándolos a las condiciones señaladas en el Código y a las nuevas competencias contempladas en el mismo.

Cuando la entidad cuente con una planta de personal muy reducida, que haga imposible la conformación del grupo de trabajo, la función disciplinaria se ejercerá, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo 3º del artículo 76 del Código Disciplinario Único, por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo. En este caso se entiende por jefe inmediato, a la luz de las normas de administración de personal vigentes, el coordinador o jefe de dependencia o el jefe del organismo, según el caso.

Cuando el superior inmediato sea el jefe del organismo, la segunda instancia corresponderá a la Procuraduría General de la Nación, a través del funcionario competente en dicho organismo de control.

(...) *“Personal que integraría la unidad u oficina de Control Disciplinario Interno*

Tanto en el caso en que se conforme el grupo formal en las condiciones anotadas, o se cree la dependencia estructural, el número de funcionarios que conformará la unidad disciplinaria así organizada, dependerá del promedio de procesos disciplinarios que se han venido adelantando y del respectivo estudio de cargas de trabajo.

El personal de la unidad u oficina disciplinaria que adelante la indagación preliminar, la investigación y el fallo, deberá tener formación académica no inferior al nivel profesional y deberá estar nombrado en cargos de dicho nivel o niveles superiores.

Competencias de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno.

En cualquiera de las alternativas que se adopte para organizar o implementar la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno, a la misma le compete adelantar tanto la indagación preliminar, como la investigación y el fallo de primera instancia, respecto de los servidores públicos del organismo o entidad correspondiente. (...) *“(Negrita y subrayado nuestro)*

De acuerdo con lo anterior, el control disciplinario interno debe organizarse con sujeción a las disposiciones legales, necesidades y condiciones de cada entidad, acogiendo una de las siguientes posibilidades:

a) Creando una Oficina de Control Disciplinario Interno que haga parte de la estructura organizacional de la entidad, en donde la competencia disciplinaria radique en el jefe de la misma, la cual dependa directamente de la cabeza de la entidad y pueda investigar y fallar sobre todos los servidores que la integran, salvo el nominador, en quien radica la competencia para adelantar la segunda instancia.

b) Conformando un Grupo Formal de Trabajo, mediante acto administrativo interno, coordinado por un funcionario del segundo nivel jerárquico de la entidad (Directivo que ostente el cargo de Subsecretario, Subgerente, Subdirector, Secretario General, etc.), en quien radicará la competencia disciplinaria de todos los servidores que la integran, salvo el nominador, en quien radica la competencia para adelantar la segunda instancia.

Cabe señalar, que la competencia disciplinaria sobre todos los servidores está sujeta al ejercicio del poder preferente por parte de la Procuraduría General de la Nación, como lo es el otorgado a las Procuradurías Delegadas mediante el Decreto 262 de 2000.

c)Excepcionalmente, la competencia disciplinaria debe recaer, en primera instancia, en el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo; siempre que se trate de entidades con plantas de personal reducidas en las cuales no se amerite la creación de una oficina o la conformación de un grupo formal de trabajo.

Ahora bien, respecto al comité de convivencia laboral La resolución 1356 de 2012 dispuso:

ARTÍCULO 1. Modifíquese el artículo 3o de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. *Conformación*. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”

ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. *Comités de Convivencia Laboral*. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

PARÁGRAFO. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”.

De otra parte, la Resolución No 652 de 2012 contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, estará compuesta por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo al tamaño de la entidad pública o empresa privada.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Respecto a su consulta para percibir el reconocimiento por coordinación, a 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.

Por otra parte, se debe realizar una aclaración pues el Decreto 1374 de 2010 está Derogado y ahora el Decreto vigente es el 304 de 2020 "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 304 de 2020; 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.

Del análisis realizado esta Dirección Jurídica resolverá sus inquietudes de la siguiente manera:

Acogiendo la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de 2002, el jefe o coordinador del grupo formal de trabajo que se conforme para realizar control interno disciplinario no puede ser desempeñado por el Jefe de Talento Humano si existe una subgerencia administrativa pues como se analizó anteriormente este deberá ser coordinado por un funcionario del segundo nivel jerárquico de la entidad (Directivo que ostente el cargo de Subsecretario, Subgerente, Subdirector, Secretario General, etc.).

Para ser el coordinador del grupo de control disciplinario interno se deberá cumplir con lo indicado e la respuesta anterior, además debe resaltar que el Jefe de Talento Humano podrá ser representante del comité de convivencia laboral siempre y cuando cumpla con lo establecido en la Resolución 1356 de 2012.

El reconocimiento por coordinación solo podrá otorgarse en entidades del orden nacional, siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor, de conformidad con lo indicado en el Decreto 304 de 2020.

El requisito para ser coordinador del grupo de control disciplinario interno mínimo deberá ostentar un cargo del nivel profesional de la administración y de preferencia ostentar un cargo del segundo nivel jerárquico de la entidad (Directivo que ostente el cargo de Subsecretario, Subgerente, Subdirector, Secretario General, etc.).

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó. Armando López Cortes.

1602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:50:00*