



Función Pública

Concepto 318341 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000318341

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000318341

Fecha: 30/08/2021 01:44:24 p.m.

REFERENCIA: REMUNERACIÓN. Reconocimiento por coordinación. Procede el pago de prima de coordinación en caso de asignación de funciones de coordinación de un equipo en una entidad pública. RADICACIÓN. 20219000557782 del 3 de agosto de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que es empleada pública de carrera administrativa y que debido a la renuncia de quien se desempeñaba como coordinador de atención al ciudadano, la entidad le asignó las funciones de coordinación hasta que se nombró en encargo a otra persona en dicho empleo, por lo que pregunta si tiene derecho a la prima por coordinación durante el tiempo que estuvo ejerciendo dichas funciones, si para dicho reconocimiento es válido un oficio o si este hace las veces de acto administrativo y al no reconocerse dicha prima puede solicitarse el pago retroactivo de la misma.

Al respecto, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es necesario indicar que, de conformidad con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni pronunciarnos sobre los trámites que se deben adelantar al interior de las entidades con relación a la administración del personal, así como tampoco somos competentes para indicar cómo deben proyectarse los actos administrativos de las entidades, por ser esto de su plena competencia.

No obstante, nos referiremos de manera general sobre el tema de su consulta, como se precisa a continuación:

Inicialmente sobre la creación de los grupos internos de trabajo, se precisa que la Ley [489](#) de 1998¹, 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.”

Por su parte, 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”.

De conformidad con la normativa relacionada, se tiene que con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, el representante legal de la entidad u organismo público del nivel nacional 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; 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.

Ahora bien, el Decreto 961 de 2021 “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” 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.” (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 498 de 1998 y el artículo 8º del Decreto 2489 de 2006, cuando los organismos y entidades a quienes se aplican sus disposiciones (nivel nacional), 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; y los empleados que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo que no sean del nivel directivo o asesor, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, y siempre que se haya asignado (la coordinación del grupo) mediante Acto Administrativo, y se cumplan los presupuestos definidos en la norma, requisitos relacionados en este documento, 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, y dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Nótese que la anterior disposición emplea el término empleados para referirse a las personas que tienen a su cargo la coordinación de grupos internos de trabajo, por lo que consecuentemente también alude a la asignación básica de ese empleo y a las funciones propias del mismo, términos o expresiones que no resultan aplicables a contratistas de prestación de servicios.

Conforme a lo expuesto, esta Dirección Jurídica concluye que, el reconocimiento por coordinación, equivalente al veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleado, procederá siempre y cuando el grupo interno que esté bajo su supervisión esté integrado al menos por cuatro empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente; y siempre que el empleado que tenga a su cargo la coordinación o supervisión no sea del nivel directivo o asesor.

Teniendo en cuenta lo anterior, y bajo el entendido que la coordinación de un equipo interno de trabajo responde a una asignación de funciones en el empleo del cual ya se es titular, esta Dirección Jurídica, concluye lo siguiente:

Frente a su primer interrogante sobre si tiene derecho a la prima por coordinación un empleado al que le fueron asignadas las funciones por escrito de otro cargo que tiene actividades de supervisión, se considera que tendrá derecho siempre y cuando el grupo interno que esté bajo su supervisión esté integrado al menos por cuatro empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente; y siempre que el empleado que tenga a su cargo la coordinación o supervisión no sea del nivel directivo o asesor.

En cuanto a su interrogante sobre si puede considerarse como acto administrativo un oficio en el que se indica que debe asumirse la coordinación de un equipo de trabajo para efectos del reconocimiento de la prima correspondiente, es necesario indicar en primer lugar que la normativa antes descrita señala que la conformación de los grupos internos de trabajo así como la asignación de funciones como coordinador deberá hacerse mediante acto administrativo.

Ahora bien, *el acto administrativo ha sido definido como la manifestación de la voluntad de la Administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos*².

De igual forma, la doctrina ha sostenido que existen ciertos elementos esenciales en todo acto administrativo que predeterminan la validez y la eficacia misma del acto. Es decir, la competencia de la autoridad administrativa, la voluntad en la expedición, el contenido, la motivación, la finalidad y la forma.

Como referencia bibliográfica obligatoria, es necesario apreciar el concepto manejado por el tratadista Santofimio¹, para quien la validez y la eficacia del acto administrativo son dos conceptos que se complementan. Decanta sus conceptos de la siguiente forma:

(...) "La validez es el resultado de la perfecta adecuación, sumisión y cumplimiento en la elaboración y expedición del acto administrativo a los requisitos y exigencias establecidos en las normas superiores. En otras palabras, se dice que un acto administrativo es válido en la medida en que este se adecúa perfectamente a las exigencias del ordenamiento jurídico. Esto es, el acto administrativo es válido cuando ha sido emitido de conformidad con las normas jurídicas, cuando su estructura consta de todos los elementos que le son esenciales. La validez supone en el acto la concurrencia de las condiciones requeridas por el ordenamiento jurídico" (...)

Para referirse a la eficacia, indica que: *(...) "no es más que una consecuencia del acto administrativo, que lo hace apto y capaz de producir los efectos para los cuales se le dio vía jurídica. La eficacia, a diferencia de la validez, se proyecta al exterior del acto administrativo en búsqueda de sus objetivos y logro de sus finalidades; de ahí que instituciones tales como la operación administrativa y la ejecución del acto sean fenómenos propios de esta instancia externa del acto administrativo"*.

Por lo que, se deduce que, para que un acto administrativo nazca a la vida jurídica y surta efectos hacia terceros debe tener todos los elementos esenciales a saber: los que se refieren a su existencia como tal, dentro de los cuales la misma doctrina ubica al órgano (administración) y al contenido (modifican, crean situaciones jurídicas); las que se refieren a sus elementos que la hacen válida, esto es la voluntad y las formalidades (que sea escrito) y por ultimo aquellas relacionadas con su eficacia o inoponibilidad, contentivas en las formalidades o el procedimiento para que se haga eficaz y surta efectos jurídicos, siempre y cuando se cumplan con las etapas de publicación y notificación.

De esta forma, y en atención a su inquietud, el oficio al que usted hacer referencia en su consulta podrá considerarse acto administrativo para efectos de la asignación de funciones de coordinación siempre que cumpla con los elementos antes mencionados y que claramente sea una manifestación de la voluntad unilateral de la entidad que modifica o crea una situación jurídica en particular.

Frente a la procedencia del pago retroactivo de la prima por coordinación al haber ejercido como coordinadora de un grupo por dos meses, es necesario indicar que la Ley 2063 de 2020 “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021”, establece:

“ARTÍCULO 12. Prohíbese tramitar actos administrativos u obligaciones que afecten el presupuesto de gastos cuando no reúnan los requisitos legales o se configuren como hechos cumplidos. El representante legal y ordenador del gasto o en quienes estos hayan delegado, responderán disciplinaria, fiscal y penalmente por incumplir lo establecido en esta norma”.

Según lo dispuesto en la Ley de presupuesto vigente, en el caso de su consulta no sería procedente realizar el pago retroactivo de la prima por coordinación, toda vez que es un negocio jurídico materializado que seguramente no cumplía previamente con las apropiaciones presupuestales para su ejecución y puede afectar los recursos públicos.

No obstante, en caso que la empleada por haber desempeñado las funciones de coordinación y cumplir con todos los requisitos que exige la ley tenga derecho a la prima por coordinación, podrá exigir nuevamente dicho reconocimiento ante la entidad, que es a quien le corresponde analizar el caso en concreto y proceder de conformidad.

Finalmente, respecto a sus dos últimos interrogantes relacionados con la validez de la solicitud que presentó solicitando la prima por coordinación, y qué otros mecanismos tiene para exigir el reconocimiento de la misma, esta Dirección Jurídica reitera que, de conformidad con el Decreto 430 de 2016, el Departamento Administrativo de la Función Pública carece de facultad para pronunciarse sobre el particular, por lo que la empleada pública que considere que sus derechos han sido vulnerados, podrá hacer los requerimientos que considere necesarios ante la administración o recurrir a las acciones administrativas o judiciales que establezca la ley para ello.

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

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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. Sala Plena. Corte Constitucional. Sentencia C-1436 de 25 de octubre de 2000. Expediente D-2952. Magistrado ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:54:13