



Función Pública

Concepto 340051 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000340051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000340051

Fecha: 15/09/2021 02:35:51 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Grupo Interno de Trabajo. RADICACIÓN. 20219000622482 de fecha 13 de septiembre de 2021.

Reciba un cordial saludo, en atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual hace dos preguntas relacionadas con la creación y conformación de los Grupos Internos de Trabajo, me permito manifestarle lo siguiente frente a cada uno de sus interrogantes:

La Ley 489 de 1998¹, regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo y sobre el particular 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 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. (Subraya propia)

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006², preceptúa:

“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.”

Se colige de la disposición transcrita, 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.

Así mismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Concejo de Estado³sobre este tema, conceptuó:

“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,

dato 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.”

“(…)”

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.

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)

Por otra parte, el Decreto 961 de 2021 establece en su Artículo 15 lo siguiente:

“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 acuerdo con las normas anteriores y la jurisprudencia transcrita, los grupos internos de trabajo son aquellos que se crean con carácter transitorio o permanente, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Las entidades que tengan conformados grupos internos de trabajo deberán nombrar un coordinador o supervisor de estos grupos.

En los términos del Artículo 8° del Decreto 2489 de 2006, cuando dentro de una organización se establecen Grupos Internos de Trabajo, el acto de creación (Resolución) establece cuales son las funciones que serán cumplidas por el grupo y por el empleado que asuma las funciones de coordinador de este.

Conforme a lo anterior, se procede a dar respuesta a sus interrogantes de la siguiente manera:

1. "¿(...) para realizar dicho trámite, es necesario crear nuevamente los Grupos Internos de Trabajo de Inmuebles y el Grupo de Mantenimiento y Servicios Generales mediante acto administrativo? o se entiende que éstos ya existen a pesar de que en el 2008 fueron fusionados.?"

De acuerdo a la norma, en especial a lo dispuesto Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, en los actos de creación de los grupos internos de trabajo se determinarán las tareas y las responsabilidades y demás normas de funcionamiento del grupo. Lo anterior quiere decir que por disposición legal los grupos internos de trabajo deben estar debidamente creados y organizados mediante acto administrativo (resolución), por lo cual, si no existe el referido acto de creación, técnicamente el grupo interno de trabajo tampoco tendría sustento jurídico, lo que equivale a ser inexistente.

En consecuencia, esta Dirección Jurídica considera que si con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, el representante legal de la entidad considera necesario crear nuevamente los dos grupos internos de trabajo que existían, deberá expedir nuevamente los actos administrativos de creación, donde se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

2. Si dentro de un Grupo Interno de Trabajo conformado por 4 servidores públicos de planta, renuncia uno de ellos, el Coordinador pierde su prima de coordinación? se debe realizar acto administrativo para quitarle esa coordinación?. Qué pasa con el grupo?.

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 (por renuncia) 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.

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 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: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

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.

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:50:49