



Concepto 023601 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000023601

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000023601

Fecha: 19/01/2022 12:25:17 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN – Reconocimiento por coordinación. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Encargo empleo del nivel directivo. Radicado: 20229000013232 del 11 de enero de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de reconocer y pagar prima por coordinación a quien la venía percibiendo y se le otorgó posteriormente encargo en un empleo del nivel directivo por vacancia temporal o definitiva, lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 15 del Decreto 961 de 2021, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, 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.”

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.”

Entretanto, y abordando el Decreto Salarial 961 de 2021³, este dispuso:

“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 original)

En la materia, y abordando el tema objeto de consulta, es preciso citar concepto⁴ emitido por la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado, que se pronunció aduciendo lo siguiente con respecto a los grupos internos de trabajo:

“La norma transcrita 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.

3.5 El reconocimiento por coordinación (...)

La lectura de esta disposición 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. (Subrayado fuera del texto original)

De la normativa precedentemente expuesta, 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 las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

De otra parte, tenemos que el Artículo 8° del Decreto 2489 de 2006, dispone que los grupos internos de trabajo no podrán constituirse a un número inferior a cuatro empleados y se encuentran destinados a cumplir las funciones que preceptúe el acto de creación, relacionadas con el área de la cual dependan jerárquicamente. Puede entonces concluirse que quien ejerce la coordinación hace parte del grupo de trabajo y devengará mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional a la asignación básica del empleo que este desempeñando, siempre que ejerza esta función.

Quiere decir entonces, que este reconocimiento por coordinación se reconoce para aquellos empleados que mediante acto administrativo se les asignó la coordinación de un grupo de trabajo, cuya naturaleza es meramente técnico, y que de acuerdo a lo consagrado en el inciso 3° del Artículo 15 del Decreto Salarial 961 de 2021 se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

Para dar claridad a las anteriores conclusiones, es importante abordar lo considerado por el Consejo de Estado, que dentro de los criterios para el reconocimiento por coordinación a los empleados públicos, concluyó que su vigencia se encontrará enmarcada durante el tiempo en que el empleado ejerza las funciones de coordinador, y en el evento que se disuelva, reorganice o se asigne a otro empleado la coordinación, se entenderá que quien la tenía a su cargo deja de ejercer esta función y pierde el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente.

Así las cosas, es importante abordar lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015⁵ sobre la figura de encargo, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.7 Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente." (Subrayado fuera del texto original)

De la normativa citada se infiere entonces que, el encargo podrá ser otorgado para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados los empleados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo. Para el presente asunto, como se trata de un empleo del nivel directivo de naturaleza de libre nombramiento y remoción, la norma dispone que, si este se encuentra vacante temporal, el encargo se efectuará durante el término de esta, o si es vacante definitivo por el término de tres meses, donde una vez vencido deberá ser provisto de forma definitiva; para uno u otro caso la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de este y asumirá las del empleo del cual es titular, en el evento de no estarlos desempeñando simultáneamente.

En conclusión, y para dar respuesta a su consulta, los grupos de trabajo dentro de las entidades se encuentran destinados a cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad respectiva, obedeciendo a las funciones del cargo en que se desempeñan. Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que se presentarán dos situaciones; la primera es que se encargue al empleado coordinador de un grupo de trabajo de las funciones de un empleo del nivel directivo sin separarse de las funciones del empleo del cual es titular, caso en el cual, este podrá seguir percibiendo la prima por coordinación de que trata el Artículo 15 del Decreto 961 de 2021.

La otra situación es que el empleado sea encargado en el empleo del Nivel Directivo separándose de las funciones del empleo en el cual se encuentra nombrado, en cuyo caso, no podrá percibir la prima por coordinación, por encontrarse el empleo objeto de encargo en el nivel que dispone la norma como prohibición.

En todo caso, es importante reiterar la facultad en cabeza del nominador o representante legal de conformar o disolver los grupos internos de trabajo, así como la designación del (a) coordinador (ora) del grupo y el otorgamiento de la prima por coordinación.

Finalmente, 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Maia Borja.

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."

⁴Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), Consejero Ponente: Augusto Hernández Becerra.

⁵"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:57:28