



**Función Pública**

## Concepto 125671 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000125671

Fecha: 28/03/2023 05:33:35 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Grupos Internos de Trabajo

Radicación: 20239000126412 del 26 de febrero de 2023.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual plantea y consulta lo siguiente:

En una entidad nacional, se profiere acto administrativo interno (resolución) por medio del cual el director de la entidad crea unos grupos internos de trabajo. Dentro de los considerandos se señala el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006.

En dicha resolución se crea, a guisa de ejemplo, un grupo de trabajo al cual se asignan cuatro cargos de la planta global de la entidad, a saber: un profesional especializado, dos profesionales universitarios, y un técnico. A la fecha en que se comunica la resolución interna, respecto del grupo interno de trabajo en cuestión, todos los cuatro cargos se hallan provistos, el cargo de profesional especializado con nombramiento e inscripción en carrera administrativa, y los demás cargos, con nombramiento en provisionalidad.

¿En caso de existir vacancia definitiva de uno de los cargos del grupo interno de trabajo del ejemplo, se deshace o desintegra el grupo interno de trabajo? ¿De ser afirmativa la respuesta, se debe proferir acto administrativo que deshaga o desintegre el grupo interno de trabajo?

¿En caso de existir vacancia temporal de uno de los cargos del grupo interno de trabajo del ejemplo, se deshace o desintegra el grupo interno de trabajo?

¿De ser afirmativa la respuesta, se debe proferir acto administrativo que deshaga o desintegre el grupo interno de trabajo?

¿La vacancia definitiva o temporal, del titular de un cargo, del grupo interno de trabajo del ejemplo, qué efectos jurídicos implica a la luz de lo preceptuado por el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006?

¿Para el pago del reconocimiento por coordinación, se debe calcular en virtud de la cantidad de días hábiles en que se fungió como coordinador

del grupo interno de trabajo?

Se da respuesta en los siguientes términos.

Con respecto a los grupos internos de trabajo, la Ley 489 de 1998, 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.”

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006, señala:

“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”. (Destacado nuestro)

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, 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; 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.

Con relación a la Coordinación de un Grupo Interno de Trabajo, me permito informarle que de acuerdo con lo señalado en el Artículo 15 del Decreto 473 de 2022 para poder percibir el reconocimiento por coordinación se deberá cumplir con las siguientes condiciones:

“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.”

Sobre la conformación de grupos de trabajo y el reconocimiento por coordinación, el Consejo de Estado en concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093- 00(2030), C.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“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, 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.”

“(…)”

d) Reconocimiento por 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 confiando 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)

Según lo dispuesto por el Consejo de Estado, 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.

De lo anterior puede deducirse que, el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por cuanto la finalidad de los grupos internos de trabajo es atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, a través de su conformación con servidores vinculados a la planta de personal, quienes para pertenecer a ésta, son titulares de un empleo público, mismo que cuenta con un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su titular y cuyo ejercicio requiere de unas competencias establecidas para llevarlas a cabo.

En tal sentido, el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación y, en virtud de la conformación de grupos internos de trabajo, se le asignan funciones de coordinador de dicho grupo.

Así mismo se indica que, la designación del coordinador de un Grupo Interno de Trabajo es una decisión facultativa del nominador, por lo que podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones previstas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, esto es, que la entidad donde se crea el grupo interno de trabajo tenga planta global; que los empleados que lo conforman pertenezcan a ésta y cumplan con las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Dicho lo anterior, se responde cada uno de sus interrogantes así.

¿En caso de existir vacancia definitiva de uno de los cargos del grupo interno de trabajo del ejemplo, se deshace o desintegra el grupo interno de trabajo? ¿De ser afirmativa la respuesta, se debe proferir acto administrativo que deshaga o desintegre el grupo interno de trabajo?

Teniendo como precepto que los grupos internos se crean 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 todo caso debe tenerse en cuenta que 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.

En consecuencia, se indica que la entidad debe proveer la vacancia del empleo, de manera definitiva por concurso público de méritos, mediante encargo o nombramiento provisional en caso de no ser posible el encargo, por lo tanto, se precisa que la decisión de deshacer el grupo es una decisión de la entidad, valorando si no es posible proveer la vacante o integrar un nuevo funcionario en el grupo interno de trabajo, así mismo se indica que en caso de llegar a la decisión de desintegrar el grupo objeto de consulta, la misma se materializará en acto administrativo de conformidad con el concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, previamente citado. ¿En caso de existir vacancia temporal de uno de los cargos

del grupo interno de trabajo del ejemplo, se deshace o desintegra el grupo interno de trabajo? ¿De ser afirmativa la respuesta, se debe proferir acto administrativo que deshaga o desintegre el grupo interno de trabajo?

Respecto de la vacancia temporal de un empleo, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

*“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:*

*Vacaciones.*

*Licencia.*

*Permiso remunerado*

*Comisión, salvo en la de servicios al interior.*

*Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*

*Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*

*Período de prueba en otro empleo de carrera.*

*Descanso compensado.”*

El Decreto 1083 de 2015, al referirse a la provisión de vacancias temporales, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”  
(Subrayado fuera de texto)

Del aparte normativo expuesto, se tiene que dentro de las entidades u organismos pertenecientes a la Rama Ejecutiva que cuenten con vacantes temporales en empleos de carrera administrativa, acudirán primeramente al encargo para su provisión y si no fuere posible, puesto que una vez verificada la planta de personal ningún servidor de carrera cumple con los requisitos dispuestos para su ejercicio, se podrá cubrir la vacancia temporal mediante el nombramiento provisional por el tiempo de duración de la situación administrativa que genera la vacancia.

En todo caso y dado que la vacante es temporal, no encuentra esta Dirección Jurídica que sea necesario desintegrar el grupo objeto de consulta, dado que la vacante se encuentra sujeta a una situación administrativa, en todo caso se reitera que la decisión de desintegrar a o no el grupo es propia de la entidad valorando si la finalidad del mismo persiste y la provisión temporal de las vacantes.

¿La vacancia definitiva o temporal, del titular de un cargo, del grupo interno de trabajo del ejemplo, qué efectos jurídicos implica a la luz de lo preceptuado por el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006?

Las implicaciones del Decreto consultado, se han indicado en las respuestas anteriores.

¿Para el pago del reconocimiento por coordinación, se debe calcular en virtud de la cantidad de días hábiles en que se fungió como coordinador del grupo interno de trabajo?

Teniendo como precepto que el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes

responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación, en consecuencia el reconocimiento por coordinación se hará con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador.

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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:00:17