



## Concepto 202601 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000202601\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000202601

Fecha: 26/05/2023 10:00:39 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO - FUNCIONES ¿Es procedente reconocer y pagar la prima de coordinación al empleado que se encuentra ejerciendo la coordinación en cumplimiento de un encargo? Radicación No. 20239000249272 del 27 de abril de 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente reconocer y pagar la prima de coordinación al empleado que se encuentra ejerciendo la coordinación en cumplimiento de un encargo, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con las condiciones que debe cumplir un empleado público para percibir el reconocimiento por coordinación, el Decreto 473 de 2022, "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 473 de 2022; 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.

Si se trata de una entidad descentralizada, se deberá contar con la autorización previa de la Junta o Concejo Directivo y de la disponibilidad presupuestal.

En lo que respecta a su consulta, es de advertir que durante las situaciones administrativas los empleados públicos se separan de manera transitoria de sus cargos, generando una vacancia temporal en el empleo, lo cual no genera la desintegración del grupo interno de trabajo, el

grupo queda conformado.

Sobre el particular, el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, establece que un empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: vacaciones, licencia, permiso remunerado, omisión (salvo en la de servicios al interior), encargo, cuando se separa de las funciones del empleo del cual es titular, cuando es suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial y cuando se encuentra en período de prueba en otro empleo de carrera.

Ahora bien, en caso de que el coordinador sea quien se encuentre en una situación administrativa, es importante señalar que como quiera que se genera una vacancia temporal, y por lo tanto se separa temporalmente del ejercicio de su cargo, tiempo en el cual, no se ejercen las funciones propias del empleo, en criterio de esta Dirección Jurídica, durante el disfrute de las vacaciones, el empleado titular designado coordinador de un grupo, no tendrá derecho a percibir el beneficio de prima por coordinación.

Ahora daremos una explicación general respecto de la situación administrativa del encargo:

Sea lo primero indicar que el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019<sup>2</sup>, establece:

“ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicara para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 al referirse a los encargos, señaló:

ARTÍCULO 2.2.5.5.41 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.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado. (...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

De lo anterior puede concluirse que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer.

De igual manera, con respecto a la figura del encargo, es importante señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-428 de 1997, Magistrados Ponentes: Dres. José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero y Vladimiro Naranjo Mesa, señaló lo siguiente:

“... El encargo temporal, es entonces una situación administrativa de creación legal que le permite al Estado sortear las dificultades que puedan presentarse en los casos de ausencia temporal o definitiva de un empleado cuya labor es indispensable para la atención de los servicios a su cargo. Se trata realmente, de una medida de carácter excepcional que igualmente enfrenta situaciones excepcionales o de urgencia y que se cumple en lapsos cortos. Ella encuentra fundamento en el inciso 2o. del artículo 123 de la Carta Política, que dice: "los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Con fundamento en lo expuesto, transcurridos los tres meses que dispone la Ley para efectos del encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción, éste debe proveerse en forma definitiva. Igualmente para que la entidad pueda efectuar el pago de la diferencia salarial al

empleado encargado, es necesario que la remuneración no la esté percibiendo su titular, que exista la respectiva disponibilidad presupuestal, y que los pagos se realicen mediante rubros separados, en razón a que de lo contrario podría constituirse en pago de doble asignación.”

(Subrayado fuera de texto)

Como se observa, el encargo se utiliza para designar temporalmente a un funcionario que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo de que es titular ni afecta la situación del funcionario de carrera.

Conforme a lo anterior, y dando respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que el empleado que sea encargado de las funciones de coordinador tendrá derecho a percibir la prima de coordinación siempre y cuando esta no sea percibida por el titular.

Ahora bien, como se señaló el porcentaje por coordinación no es inherente al cargo o al empleado, sino que es un beneficio salarial establecido para quienes ejerzan funciones de coordinación y supervisión de grupos internos de trabajo, por lo que mientras el empleado encargado desempeñe las funciones totales o parciales, la coordinación se encuentre creada y exista una resolución designándolo, habrá derecho al reconocimiento económico.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Sandra Barriga Moreno

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

*1 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*

*2"por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:37:32*