



* 2 0 2 0 6 0 0 0 1 1 6 0 9 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000116091

Fecha: 24/03/2020 05:55:01 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACIÓN. Reconocimiento por Coordinación. ¿Cómo se reconoce y paga la coordinación de un grupo interno de trabajo que quedó conformado por tres personas, en atención a un vacancia definitiva? **Rad: 20202060075102** del 21 de febrero de 2020.

Respetada Señora:

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre el reconocimiento y pago de la coordinación; al respecto, me permito indicar lo siguiente:

Respecto de los grupos internos de trabajo, 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, 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.

El Decreto 304 de 2020, “*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 COORDINACION. 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 presupuesta l correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor”. (Subrayas fuera de texto).

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 304 de 2020; es decir, entidades públicas del Orden Nacional, sin que sea viable su reconocimiento y pago en el caso que se trate de entidades públicas del nivel territorial, en razón a que no existe norma que faculte su reconocimiento y pago.
- 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 director 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 criterio de lo expuesto, el empleado público que preste sus servicios para las entidades sobre las que tiene aplicación el Decreto 330 de 2018 y que desempeñe funciones de coordinación, tendrá derecho a que la entidad le reconozca y pague el veinte (20%) adicional a la asignación básica mensual, siempre que se haya asignado mediante acto administrativo dicha función, y siempre que se cumplan los presupuestos definidos en la norma – requisitos relacionados en este documento –.

Ahora bien, toda vez 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, se considera que en el caso planteado en su consulta y como quiera que allí se expone que la vacancia definitiva ya está siendo provista por la administración, el grupo de interno de trabajo no está desintegrado porque ya existe en curso el proceso administrativo para proveer la vacante; por tal motivo, también es preciso indicar que en ese sentido, el coordinador no pierde el derecho al reconocimiento que la Ley le ha otorgado, pues sigue con la supervisión de su respectivo grupo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en el ordenamiento jurídico no se contempla que el pago al reconocimiento por coordinación, pueda ser proporcional; sin embargo, si contempla el derecho al reconocimiento, que tienen todos aquellos que la ejercen, por lo que la administración deberá pagar el reconocimiento por coordinación a quien tenga derecho, y por otro lado, deberá nombrar y posesionar al respectivo empleado, una vez se finalicen todos los trámites administrativos.

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 vínculo “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por las Direcciones Técnicas de esta entidad.

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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos
Aprobó: Armando López
11602.8.4