



Concepto 40951 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

sadhagsdhagsdhagdhagdhagsf

20206000040951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000040951

Fecha: 03/02/2020 11:15:27 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PLANTAS DE PERSONAL. Grupos Internos de Trabajo. RADICACION: 2020-206-000573-2 del 7 de Enero de 2020

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta sobre el reconocimiento de la prima por coordinación de grupos internos de trabajo en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

En primer lugar es importante tener en cuenta que la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, es una dependencia de la Secretaría de Gobierno del Distrito Capital y no una entidad o institución independiente de la estructura administrativa del Distrito, tal como consta en el concepto No. 1494 de 2003 de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

En cuanto a la regulación de los grupos de trabajo, la Ley 489 de 1998, "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", señala:

«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.»

De acuerdo con la anterior norma, en el caso que la entidad advierta la necesidad, podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo; siendo procedente que en el acto administrativo de creación, se determinen la duración, las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

La competencia para la creación y organización de los grupos internos de trabajo está en cabeza del representante legal de la entidad.

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006¹, indica:

«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 acuerdo con lo anterior, en el caso que entidades de la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional, requieran crear grupos internos de trabajo, los mismos no podrán 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. Nótese que la norma hace referencia al término empleados y no empleos como se encuentra formulado en su consulta

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 otra parte, el Decreto 1011 de 2019, “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”, señala:

“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 lo señalado en el artículo 15 del Decreto 1011 de 2019, para poder percibir el reconocimiento por coordinación se deberá cumplir con las siguientes condiciones:

Pertenecer a la planta de personal una de las entidades previstas en el inciso primero del artículo 15 del Decreto 229 de 2016; esto es, entidades públicas del Orden Nacional.

Que la entidad en la cual labore el empleado tenga planta global.

Que el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo.

Que estos grupos internos de trabajo hayan sido creados mediante Resolución del jefe del organismo.

Que el empleo no pertenezca a los niveles directivo o asesor.

Si se trata de una entidad descentralizada se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Teniendo en cuenta lo señalado, se concluye que si bien se pueden conformar grupos internos de trabajo en las entidades públicas con planta global, el Decreto salarial que establece el reconocimiento del veinte por ciento (20%) sobre la asignación básica mensual por la coordinación de los mismos, sólo tiene dentro de su ámbito de aplicación a las entidades públicas del orden nacional, razón por la cual se considera que no resulta viable hacer el reconocimiento por coordinación a empleados de una entidad descentralizada del orden territorial, como es el caso de Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

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: Ruth González Sanguino

Revisó: Jose Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "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."