



Función Pública

Concepto 192141 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000192141

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000192141

Fecha: 31/05/2021 04:39:48 p.m.

REFERENCIA: EMPLEOS. Funciones ¿Procede el pago de la prima de coordinación para un profesional de la planta de personal de una ESE que tiene a cargo el área de promoción y prevención, en donde debe realizar la supervisión de contratistas y dar manejo al personal, además de cumplir con las responsabilidades del cargo? RADICACIÓN. 20219000438822 del 21 de mayo de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que se encuentra vinculado como profesional y hace parte de la planta global de una Empresa social del Estado – ESE del orden municipal que presta servicios de atención en salud de baja complejidad. Que, desde el mes de julio de 2020, la gerencia le asignó la coordinación del área de promoción y prevención, en la que tiene que supervisar a los contratistas y dar manejo al personal, además de cumplir con las responsabilidades del cargo, lo que le ha generado extender su jornada de trabajo, aunque la entidad le compensa parte de ese tiempo. Por lo que consulta lo siguiente:

1. ¿La ESE está en la obligación de realizarle el reconocimiento y pago de la prima de coordinación por las funciones desempeñadas en el área y/o puede acceder a este beneficio?
2. ¿Existe normatividad por medio de la cual se pueda amparar y solicitar este reconocimiento a la Institución?

Al respecto, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni pronunciarnos sobre los trámites que se deben adelantar al interior de las entidades con relación a la administración del personal, así como tampoco somos competentes para indicar cómo deben proyectarse los actos administrativos de las entidades, por ser esto de su plena competencia

No obstante, lo anterior, nos referiremos de manera general sobre el tema de su consulta, como se precisa a continuación:

Inicialmente sobre la creación de los grupos internos de trabajo, se precisa que la Ley 489 de 1998¹, 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, “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.

Ahora bien, el Decreto 304 de 2020 “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” 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.” (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el Artículo 8º del Decreto 2489 de 2006, cuando los organismos y entidades a quienes se aplican sus disposiciones, 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; y los empleados que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo que no sean del nivel directivo o asesor, 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, y dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Nótese que la anterior disposición emplea el término empleados para referirse a las personas que tienen a su cargo la coordinación de grupos internos de trabajo, por lo que consecuentemente también alude a la asignación básica de ese empleo y a las funciones propias del mismo, términos o expresiones que no resultan aplicables a contratistas de prestación de servicios.

Conforme a lo expuesto, esta Dirección Jurídica concluye que, el reconocimiento por coordinación, equivalente al veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleado, procederá siempre y cuando el grupo interno que esté bajo su supervisión esté integrado al menos por cuatro empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente; y siempre que el empleado que tenga a su cargo la coordinación o supervisión sea del nivel directivo o asesor.

No obstante lo anterior, si bien se pueden conformar grupos internos de trabajo en las entidades públicas con planta global, el Decreto salarial 304 del 2020 establece el reconocimiento por coordinación del veinte por ciento (20%) sobre la asignación básica mensual única y exclusivamente para los empleados públicos que prestan sus servicios en entidades del orden nacional, sin que el mismo se haya hecho extensivo a nivel territorial, en razón a que no existe norma que faculte su reconocimiento y pago.

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el caso de su consulta no procede el reconocimiento por coordinación por cuanto la Empresa Social del Estado a que se encuentra vinculado pertenece al orden territorial y no hay una norma que establezca el reconocimiento y pago de dicha coordinación en entidades descentralizadas de dicho orden.

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

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Jose F Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C

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.”

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:35