



Función Pública

Concepto 159261 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000159261

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000159261

Fecha: 28/04/2022 12:26:05 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Reconocimiento por coordinación. Radicado: 20229000144052 del 29 de marzo de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto en respuesta a las siguientes preguntas:

¿Un servidor que tiene asignada prima de coordinación y se va de comisión de servicios, puede seguir percibiendo dicha prima? ¿un servidor que tiene asignada prima de coordinación puede percibirla aun cuando este se encuentre en teletrabajo o trabajo remoto?

I. FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

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», 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.

Conforme a la normativa, la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global. Pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización. Este tipo de planta detalla los empleos requeridos para el cumplimiento de sus funciones. Sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Dada la flexibilidad de la planta se permite la creación de grupos internos de trabajo, de carácter transitorio o permanente. Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

El Decreto 2489 de 2006¹ en su artículo 8 determina la conformación de los grupos internos con mínimo 4 empleados destinados a cumplir las

funciones, establecidas en el acto de creación (resolución), relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente. El Decreto 473 de 2022² en su artículo 15 fija el reconocimiento por coordinación para quien desempeñe dicha labor en cada grupo de trabajo. La norma en cita, 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 presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

De otro lado, en relación a la comisión de servicios, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

ARTÍCULO 2.2.5.5.22 Clases de comisión. Las comisiones pueden ser:

1) De servicio.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.25 Comisión de servicio. La comisión de servicios se puede conferir al interior o al exterior del país, no constituye forma de provisión de empleos, se otorga para ejercer las funciones propias del empleo en un lugar diferente al de la sede del cargo, cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, realizar visitas de observación que interesen a la administración y que se relacionen con el ramo en que presta sus servicios el empleado.

Conforme a la normativa anterior, la comisión de servicios es una situación administrativa. Se otorga para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo, en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender, transitoriamente, actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo titular. Durante la misma, no se genera vacancia del empleo y hay lugar al pago de viáticos y gastos de transporte siempre y cuando tal comisión se conceda en sede diferente a la habitual.

Respecto a la figura del teletrabajo, instituido mediante la Ley 1221 de 2008³ reglamentada por el Decreto 884 de 2012⁴, establece:

ARTÍCULO 1°. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Conforme a la normativa transcrita, el teletrabajo a partir de la fecha de publicación de la normativa que establece las condiciones laborales para su implementación aplica en el sector público y privado.

Adicionalmente en trabajo conjunto con entidades públicas, el Ministerio del Trabajo expidió la “Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo”, mediante la cual se orienta a las entidades públicas respecto de la implementación y puesta en marcha del teletrabajo como modalidad laboral.

Para la implementación del teletrabajo las entidades públicas, deben tener en cuenta lo establecido en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, define el teletrabajo y sus modalidades de vinculación, así como lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015⁵, sobre las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores a efectos de garantizar la igualdad laboral de estos frente a los demás trabajadores del sector privado y público en el país.

A fin de conceder la condición de teletrabajador la entidad debe tener en cuenta lo relacionado con las modalidades del teletrabajo, condiciones laborales y circunstancias en que se debe desarrollar dicha modalidad, funciones susceptibles de teletrabajo, responsabilidades, obligaciones, deberes y prohibiciones de las partes durante el desarrollo del teletrabajo, y con base en esos aspectos implementar su aplicación mediante una reglamentación interna expedida mediante acto administrativo por la autoridad competente.

Sin embargo, a diferencia del teletrabajo con ocasión de la declaración de emergencia sanitaria causada por el covid 19, el Decreto 491 de 2020 incluyó en su artículo 15 el permitir el trabajo en casa como medida de protección a la salud y a la vida. Este tipo de labor, ahora regulado por la Ley 2088 de 2021, expone:

ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, es permitido el trabajo en casa cuando se presenten situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, como sucede con la causada por el covid 19.

II. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, el reconocimiento por coordinación procede durante el tiempo que se ejerzan las funciones propias del empleo, las cuales se cumplen cuando se está en ejercicio de una comisión de servicios, en teletrabajo o en trabajo en casa.

III. NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo - Ley 1437 de 2011.

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 botón web Gestor Normativo puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

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».

2 «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».

3 «Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones»

4 «Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.»

5 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:09:24