



Concepto 104751 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000104751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000104751

Fecha: 09/03/2022 03:28:21 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN y Reconocimiento por coordinación. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS y Encargo. Radicado: 20229000106552 del 02 de marzo de 2022.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual relaciona que en una entidad por algunas renunciaciones presentadas se llevaron a cabo encargos de funciones a algunos empleados provisionales, dado que no cuenta con servidores de carrera administrativa, consultando sobre la procedencia de efectuar encargos de funciones en los cargos vacantes, manteniendo la conformación de los Grupos Internos de Trabajo, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, con respecto a los grupos internos de trabajo, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998¹, dispone:

“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 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 de 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 otra parte, con respecto a su conformación, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006¹, dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 8. 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.”

En la materia, y abordando el tema objeto de consulta, es preciso citar concepto emitido por la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado, que se pronunció aduciendo lo siguiente con respecto a los grupos internos de trabajo:

“La norma transcrita se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria

supresión del grupo.

Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes.

Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún "derecho" a permanecer en ellos, dado que siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación". (Subrayado fuera del texto original)

De la normativa precedentemente expuesta, se debe observar que, el Gobierno Nacional aprueba las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global, y específicamente el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, necesidades de su organización y sus planes y programas. Realizada esta distribución dentro del organismo o entidad correspondiente, se debe crear un grupo interno de trabajo para que se atienda a las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

De otra parte, tenemos que el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006, dispone que los grupos internos de trabajo no podrán constituirse a un número inferior a cuatro empleados y se encuentran destinados a cumplir las funciones que preceptúe el acto de creación, relacionadas con el área de la cual dependan jerárquicamente. Puede entonces concluirse que quien ejerce la coordinación hace parte del grupo de trabajo y devengará mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional a la asignación básica del empleo que este desempeñando, siempre que ejerza esta función.

Para dar claridad a las anteriores conclusiones, es importante abordar lo considerado por el Consejo de Estado, en la cual adujo que estos grupos son creados de acuerdo a las necesidades del servicio para desarrollar los objetivos y programas de la entidad; teniendo claro que estos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad, lo cual les da un carácter permanente o transitorio cuando se requiera, y su creación como su disolución, se encuentra enmarcada a la resolución que expida el jefe para este caso de la Unidad Administrativa Especial.

Así las cosas, es importante abordar lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015¹ sobre la figura de encargo, a saber:

"ARTÍCULO 2.2.5.4.7 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, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente." (Subrayado fuera del texto original)

De la normativa citada se infiere entonces que, el encargo podrá ser otorgado para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados los empleados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo. Para el presente asunto, es importante indicar que, esta situación administrativa en la cual pueden encontrarse los empleados públicos se encuentra dirigida como un derecho inherente a la carrera administrativa, u otro nombramiento de carácter ordinario diferente al de carácter provisional.

En conclusión, y para dar respuesta a su consulta, los grupos de trabajo dentro de las entidades se encuentran destinados a cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad respectiva, obedeciendo a las funciones del cargo en que se desempeñan. Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que teniendo en cuenta la facultad que se encuentra en cabeza del nominador de conformar o disolver los grupos internos de trabajo, así como la designación del coordinador del grupo y el otorgamiento de la prima por coordinación; este podrá decidir cómo y cuándo ubica o reubica dentro de la organización el recurso humano con el que funciona la entidad, teniendo en cuenta los encargos de funciones que se han realizado en la entidad.

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 [/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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

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."*

2. *"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."*

3. Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), Consejero Ponente: Augusto Hernández Becerra.

4. *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario"*.

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 20:26:10