



Función Pública

Concepto 554711 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000554711

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000554711

Fecha: 03/09/2024 02:39:42 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Grupos Internos de Trabajo. - INPEC-. Radicación: 20249000626472 del 14 de agosto de 2024.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la radicación de la referencia en la cual plantea y consulta:

“¿Un servidor público del INPEC, nombrado en ascenso en un cargo administrativo de la planta de personal del INPEC, en los términos previstos en los artículos 100 y 101 del Decreto 407 de 1994, puede ser designado como coordinador de un grupo de trabajo inmediatamente después de su nombramiento en ascenso, dado que este NO está obligado a realizar periodo de prueba? En caso de no ser procedente, ¿cuál sería el sustento jurídico para tal determinación y cual sería el tiempo estimado para que este servidor pueda asumir la coordinación de un grupo de trabajo? ¿Un servidor público, inscrito en escalafón de carrera penitenciaria del INPEC, que aprueba un concurso abierto de méritos y obtiene en los términos de artículo 101 del Decreto 407 de 1994, el derecho a ser nombrado bajo la modalidad de ascenso, puede asumir la coordinación de un grupo de trabajo, inmediatamente después de su nombramiento, dado que los servidores nombrados en ascenso por expresa disposición legal, no se les exige periodo de prueba? ¿Un ciudadano que, a través de concurso abierto de méritos, obtiene posición meritatoria para ser nombrado en periodo de prueba en el INPEC, puede según el sistema específico de carrera de la entidad, asumir responsabilidades como coordinador de un grupo interno de trabajo, dado que la normativa aplicable para estos servidores, NO prohíbe ni restringe tal designación?”

Se da respuesta en los siguientes términos.

En primer lugar, se precisa que este Departamento Administrativo en ejercicio de las funciones descritas en el Decreto 430 de 2016¹, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal, en desarrollo de lo anterior, se emiten conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho. Por lo tanto, a manera de información se indica.

Respecto de los grupos internos de trabajo, se reitera que la Ley 489 de 1998², 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 2006³, señala:

“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”. (Destacado nuestro)

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.

Con relación a la Coordinación de un Grupo Interno de Trabajo, me permito informarle que de acuerdo con lo señalado en el Artículo 15 del Decreto 473 de 2022 para poder percibir el reconocimiento por coordinación se deberá cumplir con las siguientes condiciones:

“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.”

Sobre la conformación de grupos de trabajo y el reconocimiento por coordinación, el Consejo de Estado en concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), C.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] 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.”

“(…)”

d) Reconocimiento por coordinación

“(…)”

El derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas, y en la decisión administrativa de confiar la responsabilidad de coordinación a un empleado determinado de la planta de personal. Dicha responsabilidad está sometida a una condición, que es eminentemente temporal, transitoria y preclusiva para cuando se cumpla el tiempo indicado. En efecto, el reconocimiento lo perciben los coordinadores únicamente “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. No antes y, por supuesto, tampoco después. La función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor, tiene la transitoriedad propia de los grupos de trabajo en la organización de la entidad, y está también sujeta a la facultad discrecional que tiene el director del organismo para ubicar el personal de la entidad en la organización. De manera que si se designa otro coordinador, lo cual está en la facultad nominadora del director, o si este traslada a quien era coordinador a otra posición en la organización de la entidad, en ambos casos cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico que se analiza. Al conceder el reconocimiento por coordinación al empleado coordinador de un grupo interno de trabajo, no se le está confiriendo un derecho adquirido, entendiendo que este sea definitivo e irrevocable, por cuanto, como lo establece el artículo 13 del decreto 1374 de 2010, tal reconocimiento se otorga con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador. El pago del reconocimiento está marcado por la temporalidad, está supeditado al tiempo de ejercicio de dicha función, y en estas circunstancias, no se puede afirmar que dicho reconocimiento haya ingresado definitivamente al patrimonio del empleado y que haga parte permanente e indefinida de él, conforme lo exige la jurisprudencia para considerar adquirido un derecho o consolidada una situación jurídica.” (Subrayado fuera de texto)

Según lo dispuesto por el Consejo de Estado, 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 lo anterior puede deducirse que, el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por cuanto la finalidad de los grupos internos de trabajo es atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, a través de su conformación con servidores vinculados a la planta de personal, quienes para pertenecer a ésta, son titulares de un empleo público, mismo que cuenta con un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su titular y cuyo ejercicio requiere de unas competencias establecidas para llevarlas a cabo.

En tal sentido, el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación y, en virtud de la conformación de grupos internos de trabajo, se le asignan funciones de coordinador de dicho grupo.

Ahora bien, respecto del empleado nombrado en periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015⁴, establece:

“ARTÍCULO 2.2.6.29 DERECHOS DEL EMPLEADO EN PERIODO DE PRUEBA. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.”

Por lo tanto, es procedente indicar que el empleado que se encuentra en período de prueba, tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, de manera que, durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, no será procedente que la entidad le asigne al empleado durante el período de prueba la asignación de funciones de coordinación de grupo Interno de Trabajo, por cuanto ello implica el cambio de las funciones específicas del empleo para el cual concursó el empleado nombrado en período de prueba.

Es decir, el empleado que se encuentra en período de prueba, tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, de manera que, durante este período en todo caso no se le podrá efectuar ninguna asignación implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso, en consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica no será procedente que el funcionario nombrado en periodo de prueba desempeñe funciones de coordinación de grupos internos de trabajo, dado que esta función no se encuentra descrita como función en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Este concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

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 link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó y aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

2 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

3 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

4 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Fecha y hora de creación: 2026-07-09 01:40:20