



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20256000242161
Fecha: 15/05/2025 12:51:22 p.m.

Bogotá D.C.

Señora
FRIDCY ALEXANDRA FAURA PÉREZ
Correo electrónico: unidadcorrespondencia@cncs.gov.co

Referencia: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Grupos Internos de Trabajo.
Radicado: 20252060261992 del 21 de abril de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta:

Al titular de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo durante el descanso compensado por semana santa o por fin de año, ¿Debe efectuársele el pago por concepto de "Reconocimiento por coordinación", teniendo en cuenta que, durante el tiempo de compensación, ¿no solo ejerce las funciones propias de su empleo sino también de las de la coordinación?

Si la respuesta es negativa, ¿Debe proceder la entidad a suspender el "Reconocimiento por coordinación" al titular de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo durante el descanso compensado por semana santa o por fin de año y se incluirían los días hábiles compensados, ¿los fines de semana y festivos?

Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, ¿Debe proceder la entidad a efectuar el "Reconocimiento por coordinación" a quien tiene la asignación temporal de la función de coordinación del Grupo de Trabajo, durante la ausencia del titular por cuanto se encuentra en descanso compensado y se incluirían los días hábiles compensados, ¿los fines de semana y festivos?

De no ser viable lo anterior, ¿Cómo debe proceder la entidad?

Se da respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades públicas, dicha potestad corresponde concretamente a cada una de estas, dicho lo anterior, se procede a dar información general respecto del tema objeto de consulta. Con respecto a los grupos internos de trabajo, 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."

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

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006³, 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”.
(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 301 de 2024 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 cuenten con 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

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

"(...)"

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, entendiéndose 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.

A la luz de lo anterior, se procede a dar respuesta a cada uno de sus interrogantes así:

Al titular de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo durante el descanso compensado por semana santa o por fin de año, ¿Debe efectuársele el pago por concepto de "Reconocimiento por coordinación", teniendo en cuenta que, durante el tiempo de compensación, ¿no solo ejerce las funciones propias de su empleo sino también de las de la coordinación?

De acuerdo con lo anterior, las situaciones administrativas como vacaciones, licencia, permiso remunerado y descanso compensado, entre otras, implican una separación transitoria del ejercicio de su cargo y generan una vacancia temporal del empleo.

En todo caso, es necesario precisar, que, el empleado público tendrá derecho al reconocimiento y pago de elementos salariales, como es el caso del reconocimiento por coordinación, así como de los elementos prestacionales durante el disfrute de la semana

santa o fiestas del mes de diciembre, siempre que haya compensado dichos días; es decir haya laborado con anterioridad este tiempo.

¿Debe proceder la entidad a suspender el “Reconocimiento por coordinación” al titular de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo durante el descanso compensado por semana santa o por fin de año y se incluirían los días hábiles compensados, ¿los fines de semana y festivos?

Frente a este interrogante, es necesario referirse a lo establecido para la vacancia temporal, por lo cual el Decreto [1083](#) de 2015⁴, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado.”

De acuerdo con lo anterior, las situaciones administrativas como vacaciones, licencia, permiso remunerado y descanso compensado, entre otras, implican una separación transitoria del ejercicio de su cargo y generan una vacancia temporal del empleo.

De manera que ante el descanso compensado se reitera que el empleado público tendrá derecho al reconocimiento y pago de elementos salariales, como es el caso del reconocimiento por coordinación, así como de los elementos prestacionales durante el disfrute de la semana santa o fiestas del mes de diciembre, siempre que haya compensado dichos días; es decir haya laborado con anterioridad este tiempo.

¿Debe proceder la entidad a efectuar el “Reconocimiento por coordinación” a quien tiene la asignación temporal de la función de coordinación del Grupo de Trabajo, durante la ausencia del titular por cuanto se encuentra en descanso compensado y se incluirían los días hábiles compensados, ¿los fines de semana y festivos?

Respecto de este interrogante, se precisa que la norma establece que quienes 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, de manera que en caso de que se asigne a otra persona como coordinador ante la usencia temporal del titular, procederá el pago del reconocimiento por coordinación de quien ejerza dicha coordinación.

En el evento que la entidad, con ocasión del descanso compensado requiera encargar de las funciones de dicho cargo a otro empleado, al presentarse vacancia temporal⁵ de este, se entenderá que el encargo no conlleva el pago de la diferencia salarial, pues el titular del cargo los está percibiendo; así lo dispone el artículo de la Ley 344 de 1996⁶

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del

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

⁵ Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015

⁶ Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.

sector público, 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 y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



HAROLD HERREÑO SUAREZ
Director Jurídico (E)

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán
Revisó: Maia Valeria Borja
Aprobó: Harold Herreño Suarez
11602.8.4