



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000164651

Fecha: 29/09/2015 01:43:17 p.m.

Bogotá D.C.,

Doctor

LUIS JAVIER CASTELLANOS SANDOVAL

Secretario General (e)

SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO

Correo electrónico: sgeneral@sic.gov.co

REFERENCIA: EMPLEOS. Coordinación grupos de trabajo. **RADICACION:** 2015-206-015237-2 del 19 de Agosto de 2015

Respetado doctor, cordial saludo:

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma a partir del siguiente planteamiento jurídico:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

“¿Es posible la asignación de una coordinación a un servidor público del Grupo de Control Disciplinario Interno de la Secretaria General de la Superintendencia de industria y Comercio?”

FUENTES FORMALES Y ANALISIS

Para abordar la consulta por usted planteada, es necesario considerar las siguientes disposiciones legales y pronunciamientos jurisprudenciales que se desarrollan a continuación:

Sobre la creación y demás requisitos para la conformación de los Grupos Internos de Trabajo, así como el reconocimiento por prima de coordinación, me permito remitirme a la normativa que los regula con el fin de dar respuesta a sus diferentes inquietudes en los diferentes términos:

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

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”.

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. (Subrayado fuera del texto).

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", dispone:

*"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 Concepto del Consejo de Estado No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, se pronunció sobre temas como si para revocar el acto administrativo mediante el cual se hace el reconocimiento por coordinación consagrado en el artículo 13 del Decreto 1374 de 2010, es necesario contar con el consentimiento expreso y escrito del empleado; si constituye un desmejoramiento laboral despojar a un empleado de sus labores de coordinador de un grupo interno de trabajo; si los coordinadores de grupos internos de trabajo gozan de algún derecho adquirido y; si puede un empleado de planta global que no ejerce labores de coordinación, pertenecer simultáneamente a más de un grupo interno de trabajo. Al respecto, afirmó:

"La planta de personal de los organismos y entidades públicas debe ser global. La planta global se limita a una relación de los empleos que requiere la institución para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin definir su localización en las divisiones o dependencias de la estructura. La planta global de personal debe ser aprobada, mediante decreto, por el Gobierno nacional. Ha dispuesto la ley que es función del Jefe o Director de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la organización, de conformidad con la estructura orgánica, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar. La ventaja del sistema de planta global es que permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o disminuir determinadas áreas, atender ciertos servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales."

c) Grupos Internos de Trabajo

"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

"La lectura de esta disposición [artículo 13 del decreto 1374 del 26 de abril de 2010] permite deducir los siguientes elementos: a) El reconocimiento por coordinación constituye un pago mensual equivalente a un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo desempeñado. b) Se otorga a los empleados públicos, no pertenecientes a los niveles directivo o asesor, que tienen a su cargo, como lo dice el nombre, la coordinación del grupo interno de trabajo "durante el tiempo en que ejerzan tales funciones". c) El derecho al reconocimiento por coordinación únicamente tiene vigencia "durante el tiempo en que el empleado ejerza las funciones de coordinador del grupo". d) Si el grupo se disuelve o se reorganiza, de tal manera que desaparece la coordinación o esta se asigna a otro empleado, quien tenía a su cargo la coordinación "deja de ejercer tales funciones" y, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal, a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente."

"(...)"

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 confiando 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)

De conformidad con lo anotado, es potestativo del representante legal del organismo o entidad crear y organizar los grupos internos de trabajo, 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.

Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad y por consiguiente, su disolución, deriva de una resolución del jefe del organismo respectivo.

De igual forma, los grupos internos de trabajo se justifican 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.

En consecuencia, el Jefe de la entidad mediante la expedición de un acto administrativo, podrá crear y organizar Grupos Internos de Trabajo, y en el acto de creación deberá expresar en forma clara y completa las funciones, tareas y responsabilidades que en desarrollo de la misma le compete desarrollar al Coordinador del Grupo, así como aquellas que le correspondan a los empleados que integran el mismo, las cuales no tienen otra limitante que estar relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Al momento de conformar los grupos deberá tenerse en cuenta que su integración 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. La creación de estos Grupos Internos de Trabajo debe obedecer a la atención de las necesidades del servicio y el cumplimiento con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad.

Con respecto al reconocimiento por coordinación el Decreto Salarial 1101 de 2015², dispone:

“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 con personería jurídica 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 nuestro)

De acuerdo con las disposiciones transcritas, los requisitos para acceder a la prima por coordinación son:

- 1.- Que se trate de una entidad del Estado del Nivel Nacional y que tenga planta global.

² Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.

- 2.- Que el grupo interno de trabajo sea creado mediante resolución del jefe del organismo respectivo.
- 3.- Que el empleado que tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, se le asigne mediante acto administrativo dicha coordinación y el derecho a percibir mensualmente el veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que esté desempeñando, durante el tiempo en que ejerza tales funciones.
- 4.- Que para el caso de las entidades descentralizadas se cuente con la aprobación previa de la Junta o Consejo Asesor respectivo y la disponibilidad presupuestal.

Con relación a las Oficinas de Control Interno Disciplinario, la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, establece:

“ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. *Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias.*

En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias y para los fines anotados.

En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia.

(...)

PARÁGRAFO 2o. *Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.*

PARÁGRAFO 3o. *Donde no se hayan implementado oficinas de control interno disciplinario, el competente será el superior inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico de aquél.”* (Subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 77. SIGNIFICADO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. *Cuando en este código se utilice la locución “control disciplinario interno” debe entenderse por tal, la oficina o dependencia que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.*” (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la anterior disposición, **toda entidad u organismo del Estado**, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, **deberá implementar u organizar una unidad u oficina de control disciplinario interno**, al más alto nivel, encargada de adelantar la indagación preliminar, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la respectiva entidad, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia.

Sobre la conformación de esta Oficina, el parágrafo 2o. del mismo artículo define la "oficina del más alto nivel" como aquella conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.

Al respecto, la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de 2002, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, dirigida a los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas y Órganos del Estado en todos sus órdenes y niveles, referente a las Oficinas de Control Disciplinario Interno en el Nuevo Código Disciplinario Único, precisó:

"IMPLEMENTACION U ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD U OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

- a) *A efectos de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno y el principio de segunda instancia, la cual, por regla general corresponde al nominador, así como la racionalidad de la gestión, el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un **GRUPO FORMAL DE TRABAJO**, mediante **acto interno** del jefe del organismo, **adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización**, coordinado por el Director de dicha dependencia.*
- b) *En el evento en que la magnitud de la entidad o la índole de la función, determinen un volumen significativo de procesos disciplinarios, que haga necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el trámite técnico, administrativo y presupuestal necesario para **formalizar, en una norma expedida por autoridad competente**, (Decreto nacional, Ordenanza departamental, Acuerdo distrital o municipal, etc) **la Oficina Disciplinaria, con la denominación que corresponda a la estructura organizacional.** (Ej. Subdirección, División, Oficina, Unidad, etc **de control disciplinario interno**).*

A dicha dependencia se asignarán los cargos que se requieran, ya sea modificando la planta de personal o reubicando internamente los ya existentes. La segunda instancia en este caso recaerá igualmente en el nominador.

Las entidades y organismos que ya cuenten con la Oficina o el Grupo antes descritos, continuarán con ellos, adecuándolos a las condiciones señaladas en el Código y a las nuevas competencias contempladas en el mismo.

Cuando la entidad cuente con una planta de personal muy reducida, que haga imposible la conformación del grupo de trabajo, la función disciplinaria se ejercerá, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo 3º del artículo 76 del Código Disciplinario Único, por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo. En este caso se entiende por jefe inmediato, a la luz de las normas de administración de personal vigentes, el coordinador o jefe de dependencia o el jefe del organismo, según el caso.

Cuando el superior inmediato sea el jefe del organismo, la segunda instancia corresponderá a la Procuraduría General de la Nación, a través del funcionario competente en dicho organismo de control."

De acuerdo con lo anterior, con el objeto de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno como el principio de segunda instancia, se considera que

el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un grupo formal de trabajo como es el caso de la Superintendencia de Industria y Comercio, en donde el Grupo de Control Interno Disciplinario depende de la Secretaria General.

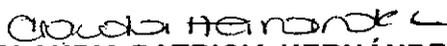
Lo anterior, en razón a que dentro de las funciones establecidas en el numeral 16 del artículo 22 del Decreto 4886 de 2011, le corresponde a la Secretaria General *“Coordinar el grupo de Control Disciplinario Interno que se cree para el cumplimiento de lo señalado en la Ley 734 de 2002 o las normas que la modifiquen o adicionen”*.

CONCLUSION

Con fundamento en lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es procedente asignar a un empleado de la planta de personal de la Superintendencia de Industria y Comercio que integra el Grupo de Control Interno Disciplinario, las funciones de coordinador del mencionado grupo interno de trabajo, dado que dicha función se encuentra en cabeza del Secretario General de la entidad, tal como lo establece el numeral 16 del artículo 22 del Decreto 4886 de 2011.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

R. González/JCA
600.4.8