

OFI24-00005640

Bogotá D.C. lunes, 5 de febrero de 2024

Señor
CARLOS ALBERTO RODRÍGUEZ
Ciudad

Asunto: Respuesta derecho de Petición – Solicitud investigación disciplinaria – EXT24-00004457

Cordial saludo;

En atención a la comunicación radicada, mediante la cual solicita “(...) **acciones concretas para que se investigue la presunta negligencia y/o la posible corrupción que se puede estar presentando (...)**”, y en donde realiza diversos planteamientos, se informa que:

“(...) 1. Cuantos funcionarios (servidores públicos) han tenido durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023, los grupos de trabajo o coordinaciones GAEP, CTAR, STCETAR, CTARC, Y STCTARC. (...)”

De acuerdo con la información que reposa en la Subdirección de Evaluación del Riesgo

AGOSTO 2023:

AREA FUNCIONAL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TOTAL SP
GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	52 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	3 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	4 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	13 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	4 SERVIDORES PÚBLICOS

SEPTIEMBRE a NOVIEMBRE DE 2023

Unidad Nacional de Protección
Conmutador 4269800
Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97
Bogotá, Colombia.
www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co
GDT-FT-03 V1

AREA FUNCIONAL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TOTAL SP
GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	52 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	3 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	4 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	13 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	3 SERVIDORES PÚBLICOS

DICIEMBRE 2023

AREA FUNCIONAL	GRUPO INTERNO DE TRABAJO	TOTAL SP
GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	GRUPO CUERPO TECNICO DE ANALISIS DE RIESGO COLECTIVO (CTARC)	4 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	GRUPO CUERPO TÉCNICO ANÁLISIS DE RIESGO (CTAR)	50 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	GRUPO DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO POBLACIONAL (GAEP)	4 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS (CERREM)	13 SERVIDORES PÚBLICOS
GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	GRUPO DE SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE RIESGO Y RECOMENDACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS (CERREMC)	4 SERVIDORES PÚBLICOS

“(...) 2. Si durante los meses agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023 se ha pagado el veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo a quienes están desempeñando las funciones de coordinadores de los grupos mencionados (GAEP, CTAR, STCETAR, CTARC y STCTARC.) (...)”

En cuanto a esta petición, la Subdirección de Talento Humano referenció que:

“Se informa que el pago de las coordinaciones y los grupos DESPACHO SER, CERREM, CTAR, CTARC Y GAEP, se ha realizado el pago que del veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual (...)”.

Unidad Nacional de Protección
 Conmutador 4269800
 Dirección de Correspondencia: Carrera 63 # 14 – 97
 Bogotá, Colombia.
 www.unp.gov.co – correspondencia@unp.gov.co
 GDT-FT-03 V1

“(...) 3. Si se le ha sufragado alguno de los coordinadores el veinte por ciento adicional de la bonificación sin que su coordinación cuente con el requisito mínimo de 4 servidores públicos adscritos a su grupo de trabajo (...)”

Como respuesta a lo anterior, la Subdirección de Talento Humano indicó que:

“En cuanto a este punto, el cual se encuentra relacionado con el punto uno y dos, es importante señalar que 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”.

Así mismo, el Decreto 2489 de 2006, 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.” (Subrayado fuera de texto).

La justificación de la anterior normatividad se basa en razones técnicas, toda vez que 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.

Al respecto, el Consejo de Estado mediante concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“(...) 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.” (...)

De acuerdo con las normas transcritas, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determinen las tareas que deberán cumplir, las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. Así mismo, deben estar conformados por mínimo 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 relación con las condiciones que debe cumplir un empleado público para percibir el reconocimiento por coordinación, el Decreto 1011 de 2019 “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”, establece:

“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.”

De conformidad con la norma relacionada, el reconocimiento del veinte por ciento (20%) adicional a la asignación básica mensual, por concepto de coordinación de grupos internos de trabajo creados dentro de la planta global de la entidad; se hará siempre que se cumpla con los siguientes presupuestos:

- El empleado debe pertenecer a la planta de personal de una de las entidades previstas en el inciso primero del artículo 15 del Decreto 330 de 2018; es decir entidades públicas del Orden Nacional.*
- Que la entidad en la cual labore el empleado tenga planta global.*
- El empleado debe tener a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo.*
- Que los grupos internos de trabajo hayan sido creados mediante Resolución del jefe del organismo.*
- Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.*

- *Si se trata de una entidad descentralizada, se deberá contar con la autorización previa de la Junta o Concejo Directivo y de la disponibilidad presupuestal.*

En lo que respecta a su consulta, es de advertir que durante las situaciones administrativas los empleados públicos se separan de manera transitoria de sus cargos, generando una vacancia temporal en el empleo, lo cual no genera la desintegración del grupo interno de trabajo, el grupo queda conformado.

Sobre el particular, el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece que un empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: vacaciones, licencia, permiso remunerado, omisión (salvo en la de servicios al interior), encargo, cuando se separa de las funciones del empleo del cual es titular, cuando es suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial y cuando se encuentra en período de prueba en otro empleo de carrera.

En ese orden de ideas, y como quiera que para el reconocimiento y pago de la prima por coordinación, la norma exige que el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo que deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, esta Dirección Jurídica considera que en el caso de que alguno de sus integrantes se encuentre en una situación administrativa, el grupo aún se encontraría conformado y no se vería afectado, por lo que el coordinador conservaría el reconocimiento y pago de la prima por coordinación, eso, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley.

Ahora bien, en caso de que el coordinador sea quien se encuentre en una situación administrativa, es importante señalar que como quiera que se genera una vacancia temporal, y por lo tanto se separa temporalmente del ejercicio de su cargo, tiempo en el cual, no se ejercen las funciones propias del empleo, en criterio de esta Dirección Jurídica, durante el disfrute de las vacaciones, el empleado designado coordinador de un grupo, no tendrá derecho a percibir el beneficio de prima por coordinación.”

“(…) 4. En caso de haberse pagado el veinte por ciento (20%) adicional por cumplir funciones de coordinador a quien coordina un grupo de trabajo con menos de cuatro funcionarios como se va a recuperar ese dinero para evitar que se cometa un presunto detrimento patrimonial.

5. Que la UNP se abstenga de pagar veinte por ciento (20%) adicional al servidor que coordine un grupo de trabajo que no tenga el mínimo de 4 servidores públicos adscritos.

6. Se ordene, se adelanten las gestiones necesarias para recuperar el rubro pagado correspondiente al veinte por ciento (20%) adicional por cumplir funciones de coordinador, al servidor que, haya coordinado un grupo de trabajo en la UNP, con menos de cuatro

funcionarios, puesto que de no recuperar el dinero se puede incurrir en presunto detrimento al presupuesto. (...)

Al respecto, la Subdirección de Talento Humano, expuso que:

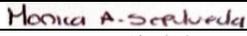
“Teniendo en cuenta los puntos 4, 5 y 6 se informa que como se [h]a cumplido a cabalidad el Decreto 2489 de 2006, no se ha generado ningún detrimento patrimonial, por lo cual no se debe realizar ningún proceso de reintegro o recuperación del incremento de veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual, ya que se ha cumplido con el número de funcionarios para cada grupo de trabajo”.

No obstante, hasta aquí lo referido se hace pertinente indicar que mediante las comunicaciones internas MEM23-00037606 y MEM23-00035457, esta Subdirección informo sobre el estado de los grupos internos de trabajo.

Cordialmente,

JOHANA PATRICIA REYES MARCIALES

Subdirectora de Evaluación del Riesgo

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Monica Andrea Sepulveda		05/02/2024
Revisó	Luis Felipe Mateus Giraldo		05/02/2024
Revisó	Silenia Neira Torres		05/02/2024
Aprobó	Johana Patricia Reyes Marciales		05/02/2024

Los arribas firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.