



Función Pública

Concepto 111171 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000111171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000111171

Fecha: 19/03/2020 03:45:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS. Asignación de funciones. ¿Se considera procedente que a un empleado del nivel técnico se le asignen funciones de un cargo del nivel asistencial? Radicado: 20209000076422 del 22 de febrero de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual presenta algunos interrogantes relacionados con la asignación de funciones a un empleado público, me permito dar respuesta en el mismo orden de su presentación, así:

1.- A su primer interrogante relacionado con establecer si se considera procedente que a un empleado del nivel técnico se le asignen funciones de un cargo del nivel asistencial, le indico lo siguiente:

En atención a su planteamiento jurídico, es pertinente indicar que atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

En cuanto a la asignación de funciones, es necesario precisar que ésta es una figura contenida en el artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, que determina que cuando se presente una situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

Cabe señalar, que esta figura no tiene una reglamentación para determinar cuántas, ni por cuánto tiempo se pueden asignar las funciones adicionales a un empleado, siempre y cuando no se desnaturalice el cargo que desempeña

En consecuencia, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados públicos se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo; lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Sobre el tema de asignación de funciones, vale la pena referirnos al análisis realizado por la Corte Constitucional en Sentencia T - 105 de 2002, en la cual se señaló:

“(…) Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado “asignación de funciones” mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado.

De donde proviene dicho uso?. Pues, no de otro diferente al acudir o echar mano (como en el común de la gente se diría) por parte de la administración pública, de la última función que se relaciona para cada cargo dentro de los Manuales de Funciones y Requisitos de las entidades estatales, al señalar que el empleado cumplirá, además de las expresamente señaladas: “Las demás funciones que se le asignen por el jefe inmediato”.

Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

No es procedente utilizar esta función para asignar “todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo” diferente al que se desempeña por el funcionario, pues, esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que como se dijo no es una figura jurídica autónoma, como el encargo, el traslado, etc.; costumbre que a ultranza se viene realizando en diferentes entidades del Estado, en forma impropia cuando para ello existe en la normatividad la figura jurídica del “encargo”. (Negrilla original, subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera procedente que a un empleado público se le asignen funciones diferentes a las establecidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad, no obstante, será necesario que la entidad verifique que las funciones que se pretendan asignar, guarden relación con el empleo titular.

En ese sentido, no es pertinente que a un empleado del nivel técnico se le asignen funciones que corresponden a un empleo del nivel asistencial, en consecuencia y atendiendo puntualmente su consulta, en caso que a un empleado del nivel técnico se le hayan asignado funciones de un empleo del nivel asistencial, será necesario que acuda a la unidad de personal de su entidad o quien haga sus veces con el fin que la administración tome los correctivos que correspondan para normalizar la situación.

2.- A su segundo interrogante, relacionado con establecer si es procedente el traslado de un empleado público, teniendo en cuenta que el empleo ha sido ofertado a concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, me permito indicar lo siguiente:

Una vez publicada la convocatoria de empleos públicos se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, en ese sentido, se considera que procederá la modificación de la planta de personal y del manual específico de funciones y de competencias laborales antes de la inscripción de los candidatos, por ende, una vez publicada, presentados y admitidos participantes, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente.

En ese sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional mediante Sentencia T-112 de 2014, magistrado ponente Dr. Alberto Rojas Ríos, de la siguiente forma:

"Igualmente se ha establecido de manera pacífica que las bases del concurso se convierten en reglas particulares que obligan tanto a los participantes como a la entidad convocante razón por la cual deben ser respetadas y resultan inmodificables. De lo contrario, esto es, cambiar las reglas que han generado confianza legítima en quienes participan, conduciría a la ruptura del principio de la buena fe y atentaría contra la igualdad, la moralidad, la eficacia y la imparcialidad, todos ellos principios que ineludiblemente rigen la actividad administrativa."

La misma Corporación, mediante Sentencia de Unificación [SU- 446](#) de 2011, frente al particular señaló lo siguiente:

"3.4. La convocatoria es, entonces, "la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes", y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe "respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada."

(...)

En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular." (Subrayado fuera de texto).

En ese sentido, una vez publicada la convocatoria, admitidos los participantes y practicadas las pruebas enunciadas en la convocatoria, deberán desarrollarse con estricta sujeción a las condiciones establecidas en la misma, de lo contrario, indica la Corte, se transgredirían principios como el de la buena fe, la confianza legítima, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En conclusión, una vez ofertados los empleos de una entidad u organismo público a concurso de méritos, la entidad deberá respetar las condiciones en las que los ofertó, de tal suerte que quienes participan en el concurso de méritos cuenten con las garantías que les permita posesionarse en los empleos para los cuales participaron; en ese sentido, y atendiendo puntualmente su consulta, se considera que, si bien es cierto la reubicación de los empleos y el traslado de empleados son herramientas de administración de personal en el sector público, a los que puede acudir la Administración cuando así lo requiera, se precisa que en caso de concurso de méritos, se debe garantizar las condiciones ofertadas, como es el caso de la ubicación del empleo.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:35:46