



Concepto 296081 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000296081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000296081

Fecha: 11/08/2021 04:50:49 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO - Asignación de Funciones. Radicado: 20219000571482 del 09 de agosto de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de requerir a la administración de una justa remuneración frente a las funciones realizadas, y la aplicación de los principios constitucionales de trabajo igual, salario igual y de primacía de la realidad sobre las formas, teniendo en cuenta el caso de una empleada que viene realizando funciones en el área de almacén de una alcaldía de una entidad territorial, funciones que no corresponden al empleo Secretario 440, Grado 05 del nivel asistencial, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es preciso advertir que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades, para dirimir conflictos o declarar derechos de los empleados públicos, sin embargo a modo de orientación general, frente a los requisitos para desempeñar los cargos de la planta de personal de una entidad u organismo del Estado, estos deberán encontrarse establecidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos, regulados por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 785 de 2005 para el nivel territorial.

De lo anterior el Artículo 122 de la Constitución Política, consagra:

"ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...)"

Respecto a la asignación de funciones, el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015¹, dispuso:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.52 Asignación de funciones. Cuando la 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."

Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular". (Subrayado fuera del texto original)

Sobre el tema de asignación de funciones, la Corte Constitucional mediante sentencia² proferida consideró lo siguiente: "(...) 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 dónde 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 del texto)

A partir de la norma y jurisprudencia citada, se colige que la asignación de funciones es procedente siempre y cuando obedezca a aquella situación administrativa en la cual se encuentre el empleado público que no genera 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 estas a otro empleado de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad pero, dentro del contexto de las funciones para las cuales ha sido nombrado.

Por lo tanto, la asignación de funciones dentro de una entidad u organismo es procedente siempre y cuando sea en razón a que el empleado titular de dichas funciones se encuentre en una situación administrativa en la cual no se genera vacancia temporal, pero implique la separación transitoria del ejercicio de todas o alguna de ellas, teniendo en cuenta que de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, la asignación de funciones a un empleado no implica el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.

Es importante aclarar que, de acuerdo a lo concluido en la sentencia citada en precedencia, la asignación de funciones debe referirse en todo caso a un marco funcional y concreto, no siendo procedente utilizar esta figura para asignar "todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo" diferente al que se desempeña por el funcionario, toda vez que esto equivale a asignar un "cargo por su denominación específica", bajo el ropaje de la asignación de funciones que no es una figura jurídica autónoma, como el encargo.

Así mismo frente al acto por el cual se asignan funciones a un empleado, la norma no señala un procedimiento específico y, por lo tanto, se considera procedente que la entidad correspondiente establezca la forma para dar a conocer al empleado público las funciones asignadas, sin que sea necesario mediar un acto administrativo respectivo.

Así entonces, para su caso en concreto, es importante, abordar sentencia proferida por el Consejo de Estado, en el cual concluyó lo siguiente frente a los principios constitucionales del derecho sustancial sobre el procesal, igualdad; a trabajo igual, salario igual, para aquellos empleados que ejercen funciones que no corresponden a las dispuestas para su cargo, a saber:

"En atención a los principios constitucionales de primacía del derecho sustancial sobre el procesal, igualdad (a trabajo igual, salario igual), irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, los empleados deben recibir como retribución por su labor una remuneración acorde con las tareas que desempeñan.

Aunque el sistema normativo prevé que en las entidades públicas se pueden impartir órdenes a los empleados para que realicen ocupaciones que si bien no corresponden a las que normalmente desarrollan son necesarias para la prestación del servicio, estas deben estar acordes con su perfil y las calidades que se requieren para cumplirlas, dado que no es dable encargarlas si atañen a un nivel superior al que se encuentra el trabajador.

En otras palabras, pese a que el sistema normativo permite encomendar a los servidores públicos actividades que cotidianamente no realizan, estas no deben involucrar tareas que pertenezcan a un nivel superior al que ocupan, pues de ser así se originaría un enriquecimiento sin justa causa de la administración, porque pagaría un salario inferior por labores que son más onerosas, y un detrimento de los derechos laborales de los trabajadores.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando se desconoce el principio de «salario igual, trabajo igual», se crea una discriminación laboral reprochable que debe ser eliminada por parte del funcionario judicial siempre que se pruebe que dos (2) o más sujetos desempeñan las mismas funciones, pero reciben contraprestaciones diferentes. Sobre este particular sostuvo:

El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente.” (Subrayado fuera del texto original)

En consecuencia, y para darle respuesta a su consulta, los principios constitucionales de primacía del derecho sustancial sobre el procesal y trabajo igual, salario igual, están previstos para que los empleados reciban como retribución por su labor una remuneración acorde con las tareas que desempeñan, sin embargo, la Corte es precisa al concluir que, el sistema normativo prevé en las entidades públicas que se puedan impartir órdenes a los empleados para que realicen ocupaciones que no corresponden a las del empleo del cual es titular, haciendo énfasis sobre su procedibilidad, en aquellos casos en donde no involucren tareas que pertenezcan a un empleo del nivel superior al que ocupan, puesto que si es así, se estaría materializando un enriquecimiento sin justa causa por parte de la administración, por pagar salarios inferiores por funciones que son más onerosas.

En tal sentido, y de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, la asignación de funciones es procedente en el evento que quien las ejercía se encuentre en una situación administrativa que no genera vacancia temporal, pero implique la separación de forma transitoria del ejercicio de sus funciones o de alguna de ellas, para lo cual, el nominador o jefe del organismo se encuentra facultado para asignarlas a un empleado que se encuentre nombrado en un empleo que implique un cargo de la misma naturaleza, sin que conlleve asignaciones salariales adicionales.

Finalmente, para más 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: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

2. Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, 18 de febrero de 2002, Referencia: expediente T-507135, MP Dr. Jaime Araujo Rentería.

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 05:36:39