



Función Pública

Concepto 132391 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000132391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000132391

Fecha: 05/03/2024 05:12:33 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Asignación de funciones. RAD 20249000089542 del 30 de enero del 2023

"Teniendo en cuenta que la reubicación de un encargo no puede ser modificada por cuanto el trabajador deberá desempeñar las labores en la dependencia y ubicación geográfica y física del empleo de acuerdo con lo descrito en la etapa de publicación y las disposiciones de cada Entidad, solicito se me aclare sí, aunque es claro que no puede ser reubicado, pudiera llegar a ocurrir, y si es así, cuál sería el procedimiento para que este trabajador que está desempeñando sus obligaciones en el encargo aceptado se le asignen por parte de la Entidad en donde labora, las mismas labores pero de otra regional, sin embargo, permaneciendo en el lugar físico y geográfico de su encargo, en donde aún persiste la necesidad de ese servicio, que motivó la apertura de convocatoria para suplir la vacancia temporal del cargo." me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el particular, es necesario indicar que el artículo [122](#) de la Constitución Política, en relación con el concepto de asignación de funciones, establece:

"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. "(Subrayado fuera de texto)

A su vez, la Ley [909](#) de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", señala:

"ARTÍCULO [19](#).- El empleo público.

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

El diseño de cada empleo debe contener:

- a). La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
- b). El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;
- c). La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, corresponde a cada entidad establecer un manual específico de funciones y competencias laborales donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ahora bien, sobre el tema de la asignación de funciones, el Decreto 1083 de 2015¹, establece:

“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.”

Por su parte, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda, subsección “B”, consejero ponente: Carmelo Perdomo Cuéter, 28 de septiembre de 2016, radicado número 25000-23-25-000-2010-01072-01(4233-13), expresa:

“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.”

De acuerdo con lo anterior, resulta procedente que el jefe inmediato asigne funciones específicas, siempre que estas se encuentren circunscritas al nivel jerárquico, naturaleza jerárquica y área funcional del empleo.

Es decir que la figura de la asignación de funciones se aplica en dos casos, a saber:

- 1.- Cuando por la naturaleza de las funciones que desarrolla un empleado se le asignen funciones adicionales sin que, por este hecho, se transforme el empleo de quien las recibe.
- 2.- Cuando por necesidades del servicio, se requiere que un empleado cumpla con algunas de las funciones de un cargo en vacancia temporal y/o definitiva, siempre que las funciones que se asignen se ajusten a las fijadas en el cargo que ejerce.

Cabe señalar, que la reglamentación en esta materia, no permite determinar por cuánto tiempo, ni cuantas funciones adicionales; sin embargo, es importante resaltar que en retirados pronunciamientos jurisprudenciales, la Corte Constitucional ha indicado que dicha figura, corresponde 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 desempeña el servidor por cuanto, conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual se creó determinado empleo.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, frente a las funciones, también establece:

ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso. (Subrayado nuestro)

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015² sobre la reubicación de los empleos, prevé:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.” (Subraya fuera de texto)

Conforme a lo anterior, la reubicación implica el cambio de ubicación del empleo en otra dependencia o sede perteneciente a la misma entidad; en otras palabras, el empleado continúa en su mismo empleo, con igual salario, pero en un sitio de trabajo diferente a donde estaba ubicado. De igual manera, la norma precisa que cuando tal movimiento de personal implique el cambio de sede, el empleado tiene derecho al *reconocimiento y pago de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles* (art. 2.2.5.4.5).

La distribución de los cargos como la ubicación del personal es competencia del jefe del organismo según las necesidades institucionales. Por lo tanto, la Administración está plenamente facultada para trasladar o reubicar el cargo donde lo requiera, siempre y cuando se respete la naturaleza y el nivel jerárquico del empleo del cual es titular, a fin de evitar su desnaturalización.

Con relación a los deberes de los servidores públicos, es preciso señalar que la Ley 1952 de 2019, “por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”, establece:

“ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

(...)

Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

(....)

Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes”.

Teniendo en cuenta lo anterior, los funcionarios públicos deben acatar y asegurar el cumplimiento de una serie de disposiciones legales y normativas que regulan su actividad y la gestión pública en general, como también están obligados a seguir las instrucciones y directrices emitidas por sus superiores jerárquicos, siempre y cuando estas no vayan en contra de la Constitución y las leyes vigentes.

De acuerdo con lo señalado y de forma general frente a sus interrogantes tenemos:

- No resulta viable que durante el período de prueba se realicen movimientos dentro de la planta de personal o se asignen funciones adicionales a las señaladas en la convocatoria respectiva; sin embargo, una vez superado satisfactoriamente el período de prueba y de acuerdo con las necesidades del servicio, se podrán realizar los movimientos de personal que sean necesarios.
- La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de manera que, resulta discrecional por parte de la administración su utilización, sin que existan restricciones para reubicar empleos que se encuentren provistos mediante la figura del encargo.
- Cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Se constituye como un deber de los servidores públicos, atender las instrucciones de sus superiores, so pena de estar en presencia de un incumplimiento de los mismos.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Mayerly caro

Reviso: Maia Borja

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública»

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

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 22:57:11