



Función Pública

Concepto 030431 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000030431

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000030431

Fecha: 24/02/2015 11:18:54 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEOS. Viabilidad de asignar funciones a un servidor mientras la vacancia temporal de un empleo. RADICACIÓN No. 20152060032072 del 19 de febrero de 2015.

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Es jurídicamente viable asignar funciones del cargo de Subdirector técnico en un cargo de asesor de la plata del despacho del Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico, del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, sin perjuicio de las funciones propias del cargo?

FUENTES FORMALES Y ANALISIS

Respecto de la Asignación de Funciones se indica que a la misma se puede acudir cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados 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.

Esta figura no tiene una reglamentación para determinar por cuánto tiempo se pueden asignar las funciones adicionales a un empleado, ni cuántas funciones se le pueden asignar.

Sobre el particular, vale la pena señalar el análisis realizado por la Corte Constitucional en Sentencia [T-105](#) de de 2002, sobre la Asignación de Funciones:

“(…) 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).

Así mismo se considera importante resaltar lo dicho por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el concepto 02-005664 del 21 de abril de 2009, en el cual consideró:

2.2 Asignación de funciones - Diferencia entre empleo y empleado. En oportunidades anteriores y con relación a la asignación de funciones, el Despacho se ha pronunciado en los siguientes términos:

La legislación colombiana se ha referido a la asignación de funciones a los empleos y no a los empleados. En el artículo 2° del Decreto 2400 de 1968, se define el empleo público como el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley y el reglamento o asignadas por autoridad competente. El artículo 2° del Decreto 1042 de 1978 y los Decretos [1569](#) y [2503](#) de 1998, definen al empleo como el conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar.

Estas definiciones separan el empleo del empleado e ilustran acerca de la eventualidad de tener empleos sin empleados, pero no éstos sin aquellos.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 en el artículo [19](#), al definir Empleo Público como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, también hace la distinción claramente, entre empleo y empleado y evidencia que las funciones se asignan al empleo y no a su titular. (...)

En primer lugar, es dable recordar que a cada empleo le corresponde un manual específico de requisitos y funciones en el cual se detallan las competencias laborales requeridas para su desempeño y las funciones que se le asignan. Sin embargo, la entidad, con observancia de los principios que rigen la función administrativa, podrá asignar al empleado funciones diferentes a las establecidas en el manual de requisitos y funciones, siempre y cuando sean afines a la naturaleza del empleo que desempeña, cuando la entidad considere que sea necesario para cumplir los planes de desarrollo y las finalidades a su cargo. Por tanto, las nuevas funciones deberán estar relacionadas con el núcleo esencial y

con el nivel de responsabilidades del empleo en aras del cumplimiento de los fines, planes y programas de la entidad. (Subrayado fuera del texto).

La figura de “Asignación de Funciones” no es una institución creada en la ley; no obstante, por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, se podrá efectuar dicha asignación; no obstante, su aplicación no podrá desvirtuar la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos, ni podrá descontextualizar las funciones asignadas en el manual específico de funciones y requisitos para el cargo respectivo.

A la asignación de funciones se puede acudir cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/ o definitivamente pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

Bajo los criterios expuestos, el jefe inmediato por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, podrá asignar a los empleados públicos de la entidad, funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo, pero esta discrecionalidad es limitada, en tanto que su aplicación no podrá desvirtuar la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos.

Igualmente, es necesario precisar que la asignación de funciones es una figura a la cual puede recurrir la administración, en dos situaciones: cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los cargos de la planta de personal de la entidad, sin que por el hecho se transforme en un nuevo empleo, o cuando la entidad necesita el cumplimiento de una o algunas de las funciones de un cargo con vacancia temporal y/o definitiva, siempre, que las mismas guarden relación con las del cargo al que se le asignan.

Ahora bien, vale la pena señalar que las funciones generales de los empleos pertenecientes al nivel asesor de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del Nivel Nacional están definidas en el Decreto Ley 770 de 2005.

Es así como el nivel asesor agrupa a los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional o territorial según el caso, para lo cual cada entidad deberá establecer las funciones específicas de cada empleo en su propio manual específico de funciones y requisitos.

CONCLUSIÓN

Con fundamento en lo expuesto y atendiendo puntualmente su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la asignación de funciones es procedente dentro del marco legal que se ha descrito y en razón a ello, la respectiva entidad pública, deberá aplicar lo expresado por la Corte Constitucional, cuidando de que las funciones objeto de asignación se encuentren circunscritas al nivel jerárquico y área funcional del empleo, sin desconocer los parámetros generales señalados en el Manual General de Funciones y los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.

De acuerdo con todos los elementos señalados podemos concluir de forma general que cuando se hace una asignación de funciones, las nuevas funciones no deben desnaturalizar el empleo, es decir, deben ser compatibles y estar relacionadas con las que ejerce el funcionario en el cargo del cual es titular y que se encuentran en el respectivo Manual de Funciones.

Por lo tanto en criterio de esta Dirección, las funciones asignadas a un empleo del nivel asesor de libre nombramiento y remoción, podrá llevarse a cabo en la planta de personal o en la planta global de la entidad, siempre que las mismas correspondan a la naturaleza general de dichos empleos, que como ya se dijo, consisten en asistir aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

De acuerdo con el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, los conceptos no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento o ejecución

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

R. González/JFA

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:29:54