



Función Pública

Concepto 94011 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública

20136000094011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20136000094011

Fecha: 17/06/2013 05:53:30 p.m.

Bogotá, D.C.,

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS-ASIGNACIÓN DE FUNCIONES. Empleados del nivel asistencial se pueden negar a realizar funciones asignadas de empleos del nivel técnico? Rad. 20139000013262.

En atención a su consulta de la referencia, es preciso aclarar en primer lugar la naturaleza, nomenclatura y clasificación de los empleos de Técnico y auxiliar de Salud, en los siguientes términos:

El Decreto - Ley [1569](#) de 1998 estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales que debían regularse por las disposiciones de la Ley 443 de 1998, dicha norma en su artículo [12](#) preceptuaba la nomenclatura y clasificación de empleos del nivel técnico, y en su artículo [13](#) la del nivel administrativo.

Adicionalmente, el mismo Decreto en su artículo 34 consagró que las entidades del nivel territorial dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia del mismo, debían ajustar las plantas de personal y los manuales de funciones a fin de aplicar el nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, para lo cual debían tener en cuenta las nuevas denominaciones de empleo, la naturaleza general de las funciones de los mismos y los requisitos mínimos exigibles, en relación con las funciones que tenía establecido el empleo anterior.

Posteriormente, el Decreto [785](#) de 2005, estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales que debían regularse por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, fijando en su artículo [21](#) las equivalencias de los empleos de que trataba el Decreto- Ley 1569 de 1998, extendiendo nuevamente la obligación de las entidades del nivel territorial de ajustar las plantas de personal y los manuales de funciones y requisitos a efectos de aplicar el nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos.

De conformidad con lo anterior, la ESE Hospital Emiro Quintero Cañizares a partir de 1998 debió ajustar su Planta de Personal y aplicar el nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de empleos; por consiguiente, para el caso planteado en su comunicación, la Entidad debió verificar el cargo que se asimilaba al de Auxiliar de Radiología, empleando el sistema de nomenclatura previsto para dichos empleos en el Decreto 785 de 2005, así:

ARTÍCULO 4°. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

(...)

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

(...)

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

(...)"

ARTÍCULO 21. DE LAS EQUIVALENCIAS DE EMPLEOS. Para efectos de lo aquí ordenado, fíjense las siguientes equivalencias de los empleos de que trata el Decreto 1569 de 1998, así:

Situación anterior	Situación nueva
Cód. Denominación	Cód. Denominación
(...)	
Nivel Técnico	Nivel Técnico
(...)	
412 Técnico en Imágenes Diagnósticas	323 Técnico Área Salud
Nivel Administrativo, Auxiliar y Operativo	Nivel Asistencial
(...)	
555 Auxiliar de Enfermería	412 Auxiliar Área Salud
533 Auxiliar en Salud Familiar y Comunitaria	412 Auxiliar Área Salud
509 Auxiliar de Información en Salud	412 Auxiliar Área Salud
516 Auxiliar de Droguería	412 Auxiliar Área Salud
518 Auxiliar de consultorio Odontológico	412 Auxiliar Área Salud
523 Auxiliar de Higiene Oral	412 Auxiliar Área Salud
527 Auxiliar de Laboratorio Clínico	412 Auxiliar Área Salud
(...)	
507 Camillero	412 Auxiliar Área Salud
(...)	
541 Promotor en Salud	412 Auxiliar Área Salud
(...)"	

De lo anterior se infiere que los empleos de auxiliar de enfermería, en salud familiar y comunitaria, de información en salud, de droguería, de consultorio odontológico, de higiene oral, de laboratorio clínico, camillero y promotor de salud son equivalentes al de Auxiliar del Área de la Salud código 412, pertenecientes al nivel asistencial, según el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales del Decreto 785 de 2005. Mientras que, el empleo de Técnico en Imágenes Diagnósticas es equivalente al empleo de Técnico Área Salud Código 323, perteneciente al nivel técnico.

Ahora bien, frente a la figura de la asignación de funciones, es pertinente aclarar en primer lugar que es una figura a la cual la administración 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. Sin embargo, la Corte Constitucional en Sentencia T - 105 de 2002 realizó un análisis sobre la Asignación de Funciones en los siguientes términos:

“(…) 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 anterior, la asignación de funciones distintas a las inicialmente señaladas en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, puede hacerse siempre y cuando con las funciones asignadas no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones, ni se desvirtúe la naturaleza del cargo del que es titular; es decir que con ellas no le ocasionen un desmejoramiento laboral, o que por el contrario sean para cargos de mayor responsabilidad que pongan al empleado en desventaja salarial.

En ese sentido, es viable la asignación de unas funciones distintas 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 cumplan con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, si con las mismas no se desvirtúan los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.

Así las cosas, será procedente asignarle a un empleado funciones adicionales, siempre que estén acordes con la naturaleza y jerarquía del

empleo del cual es titular, teniendo presente que no es posible asignarle funciones de empleos de niveles superiores o de niveles inferiores, así por ejemplo, si el empleado pertenece al nivel asistencial (auxiliar de salud), no le podrán ser asignadas funciones del nivel Técnico o superiores (Técnico Área Salud).

Por último, respecto a la posibilidad de configuración de acoso laboral por la decisión de la administración de conferirle comisión de servicios, a manera de información le manifiesto que la Ley 1010 de 2006, *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, consagra:

“ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

De igual forma, la citada Ley en su artículos 8º consagra las conductas que no constituyen acoso laboral, entre las cuales, se encuentra: “...j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos”. Es de advertir que según lo consagrado en el artículo 79 del Decreto 1950 de 1973, la comisión de servicios hace parte de los deberes de todo empleado.

-

No obstante lo anterior, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, la persona que se considere víctima de acoso laboral, puede formular la queja en la misma entidad donde labora, con los Inspectores de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, los inspectores municipales de policía, los Defensores del Pueblo o en la Personería Municipal. La denuncia deberá dirigirse por escrito detallando los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al

empleador para que ponga en marcha los procedimientos establecidos en el numeral 1 del artículo 9 de la citada Ley.

De conformidad con en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo los conceptos, no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten, ni son de obligatorio cumplimiento y ejecución.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

CPHL/JFCA/A. Osorio/GCJ-601/20139000013262

Código: F 003 G 001 PR GD V 2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:00:17