



**Función Pública**

## Concepto 181591 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000181591\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000181591

Fecha: 27/10/2015 11:46:34 a.m.

Bogotá D. C.

REF. EMPLEOS. Empleos con diferente grado salarial pero con las mismas funciones RAD. 20152060167482 del 14 de septiembre de 2015.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la viabilidad de que en una entidad pública existan empleos con diferente grado salarial pero con las mismas funciones, me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo [122](#) de la Constitución Política, dispone:

*“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)*

Además de lo establecido en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales 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.

De otra parte, en materia laboral, la jurisprudencia constitucional<sup>1</sup>, como una aplicación del principio a la igualdad, consagrado en el artículo [13](#) de la Constitución Política, ha sido clara al establecer que a trabajo igual salario igual, y que sólo razones objetivas pueden justificar un tratamiento diverso.

En efecto, la Corte Constitucional en lo que respecta al principio “a trabajo igual – salario igual”, señaló que se deben reunir los siguientes presupuestos fácticos: i). Ejecutar la misma labor; ii) tener la misma categoría; iii) Contar con la misma preparación; iv) Coincidir en el horario, y v) Tener iguales responsabilidades.

Es necesario señalar que los empleos deben estar diferenciados por el contenido funcional, los conocimientos básicos o esenciales, y los requisitos de estudio y experiencia.

Se precisa que entre mayores sean los requisitos y responsabilidades señalados para el ejercicio del cargo, la remuneración debe ser superior. En consecuencia, dos empleos con diferentes responsabilidades y funciones pueden tener distintos grados salariales.

Ahora bien, sobre el manual de funciones y de competencias laborales, el Decreto 785 de 2005 establece, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 32. Expedición. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto.*

*(...)” El establecimiento de las plantas de personal y las modificaciones a estas requerirán, en todo caso, de la presentación del respectivo proyecto de manual específico de funciones y de requisitos.*

*Corresponde a la unidad de personal de cada organismo o a la que haga sus veces, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto.”(...)*

A su vez el Decreto 1083 de mayo 26/2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su título 3 artículos 2.2.3.8 y 2.2.3.9 establece:

*“ARTÍCULO 2.2.3.8 Contenido del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo:*

- 1. Identificación y ubicación del empleo.*
- 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo.*
- 3. Conocimientos básicos o esenciales.*
- 4. Requisitos de formación académica y experiencia.*

*ARTÍCULO 2.2.3.9 Ajuste del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. Los organismos y entidades de orden territorial ajustarán sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales, hasta el 1 de junio de 2015. Los manuales específicos vigentes, continuarán rigiendo hasta que se ajusten total o parcialmente.*

Con base en lo anterior, el representante legal de una entidad pública cuenta con la competencia para establecer, adicionar, o modificar el manual específico de funciones y de competencias laborales previo estudio técnico.

Por su parte, el Decreto 785 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”, establece

*“ARTÍCULO 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3º del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.*

*Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.*

*Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.” (...)*

De conformidad con lo anterior, se puede concluir que el grado de un empleo está constituido por dos dígitos que acompaña el código del empleo, y corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, fijada por las respectivas autoridades competentes.

Así las cosas, el grado de un empleo permite determinar el nivel de complejidad, responsabilidad y competencias que se requieren para el desempeño de un empleo, como también los requisitos de formación académica y de experiencia exigidos, los cuales están establecidos en el respectivo Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Por consiguiente, entre más alto sea el grado, mayor complejidad y responsabilidad; en ese sentido, esta Dirección considera que no es procedente que un cargo de Profesional Universitario código 219 y grado 3 tenga las mismas funciones de un cargo de Profesional Universitario código 219 grado 4.

Con respecto a su inquietud relacionada con el cambio de las funciones a un servidor que tiene una restricción médica, le informo lo siguiente:

La Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.”, señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 13. Derecho al trabajo. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:*

*1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.*

*(...)*

*8. Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.”*

Igualmente, frente al ingreso en carrera administrativa de quienes detentan alguna discapacidad, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia C-901 de 2008, señaló:

*“... En el caso de las personas con discapacidad es evidente que nada se opone a que se sometan a un concurso público y abierto donde pueden en igualdad de condiciones demostrar su capacidad y mérito al igual que cualquier otro participante respecto del cual no pueden considerarse*

*diferentes por su sola condición de discapacidad...”*

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, las personas con discapacidad física gozan de una legislación que garantiza la participación activa en el mercado laboral público, permitiendo su vinculación en las plantas de personal de las diferentes entidades del Estado, en los diferentes empleos de carrera administrativa, previo concurso de méritos, y su respectivo periodo de prueba, garantizándoles el ingreso, ascenso y permanencia, así como los empleos de libre nombramiento y remoción.

Así las cosas, esta Dirección considera viable modificar el manual de funciones, siempre y cuando no se desmejore laboralmente al empleado y este pueda desarrollarse profesionalmente en un cargo acorde a sus capacidades.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Directora Jurídica (E)

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Cfr. Sentencias T-102-95; T-782-98; T-143-95; SU 519; C-428 de 1997; T-24, T-311 y T-387 de 1998, entre otras

Francisco Gómez. MLHM

600.4.8.

---

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:50:04