



Función Pública

Concepto 078621 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000078621

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000078621

Fecha: 28/02/2020 10:42:03 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. Asignación de Funciones y reubicación del empleo como resultado de una redistribución de los cargos de la planta. RAD.: 20202060041212 del 31-01-2020.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual informa que, como resultado de una redistribución de los empleos de la planta de personal por necesidades del servicio, se le asignaron funciones que, aunque corresponden al mismo nivel profesional del empleo que viene desempeñando con derechos de carrera, no responden al mismo perfil.

Con base en la anterior información efectúa una serie de consultas relacionadas con la asignación de funciones.

Previamente a cualquier consideración sobre el tema, es necesario aclarar que, de acuerdo con la información suministrada, no se trata de asignación de funciones sino de reubicación como resultado de la distribución de los empleos de la planta de personal por necesidades del servicio, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto [1083](#) de 2015, en relación con la regulación para cada una de dichas figuras, sobre las cuales establece:

“ARTÍCULO [2.2.5.4.1](#) *Movimientos de personal*. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

(...)

3. Reubicación

(...)”

“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”

(...)

“ARTÍCULO 2.2.5.5.2 *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.”

En los términos de la normativa transcrita, la reubicación implica una de las modalidades de movimiento del personal en servicio activo, que conlleva al cambio de ubicación de un empleo junto con su titular, en otra dependencia de la misma planta global, sin desconocer la naturaleza de las funciones del empleo, debe responder a necesidades del servicio, procede mediante acto administrativo proferido por el nominador o por quien éste haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado titular del cargo reubicado, y con derecho a continuar percibiendo la asignación básica mensual, las prestaciones sociales y demás beneficios inherentes al cargo.

En tanto que la asignación de funciones se presenta cuando el jefe del organismo en ejercicio de sus facultades asigna a otro empleado, el desempeño de las funciones o de alguna de ellas, correspondientes a un empleo cuyo titular se separa transitoriamente de su ejercicio, sin que se genere vacancia temporal del mismo, que sean de la misma naturaleza del cargo que desempeña el servidor, sin que ello implique movimiento del empleado, ni el derecho a devengar la asignación básica del empleo al cual corresponden las funciones asignadas de a otro empleado que desempeña un empleo de la misma naturaleza al que corresponden dichas funciones

En este orden de ideas es pertinente precisar, que en el presente caso, por tratarse de una reubicación en otra dependencia de la planta global, el empleado continúa desempeñando el mismo empleo con funciones de la misma naturaleza, aunque relacionadas con el área en la cual es reubicado, como consecuencia de las necesidades del servicio, detectadas por la administración, ya sea por medio de un estudio técnico de cargas de trabajo o de otro mecanismo legal, que condujo a la redistribución de cargos de la planta, para efectos de cumplir con los planes de desarrollo y los fines del Estado, teniendo en cuenta que ese es el propósito que se persigue con un empleo, de acuerdo con lo regulado por la Ley 909 de 2004, que en su artículo 19 señala:

“1. 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. (...)”

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica, la redistribución de cargos de una planta de personal global, como en el presente caso, es procedente, siempre y cuando obedezca a necesidades del servicio, que tenga como propósito la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, y se realice con sujeción a la Constitución Política y la normativa vigente sobre la materia.

2.- En cuanto a sí se puede asignar funciones de supervisión en contratos de infraestructura a alguien que no tiene un perfil profesional que le permita conocer de forma genérica y general el contenido obligacional de los contratos de infraestructura, se precisa lo siguiente:

Previamente se considera pertinente precisar, que, de acuerdo con la información suministrada, mediante la Resolución 2919 de 2019 “Por la cual se establecen los empleos que integran los Grupos de Trabajo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social”, se señala por su parte, que en esta resolución se argumenta:

“Que de acuerdo con las necesidades del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y con el propósito de facilitar el cumplimiento de los planes y programas de la Entidad, se hace necesario establecer los empleos que integran los Grupos Internos de Trabajo”, e indica la forma en que se establece el Grupo interno de Trabajo, su desarrollo e implementación.

Según informa, dentro de las funciones del cargo de Profesional Especializado Código 2028, Grado 13, ubicado geográficamente en Santander, del cual es titular, encontramos la de “12. Ejercer actividades de supervisión de los contratos que celebre la dependencia y que le sean asignados, con el fin de facilitar el logro de los objetivos y estrategias institucionales dando cumplimiento a las normas legales vigentes.

De tal forma que según informa, en este caso no se tipifica la asignación de funciones, se deduce de la información suministrada, que lo que se dio fue la modificación del manual de funciones y de competencias laborales, por necesidades del servicio, lo cual en criterio de esta Dirección Jurídica es procedente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, que faculta al jefe del organismo o entidad para la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico mediante resolución, de acuerdo con el citado decreto.

Por consiguiente, en este orden de ideas, esta Dirección Jurídica considera que el titular del respectivo empleo está en el deber y la responsabilidad de desempeñar las funciones inherentes al mismo, incluyendo la de supervisión de contratos.

3.- En cuanto a cuáles son los límites materiales y procesales al momento de hacer una redistribución de cargos, se precisa que fundamentalmente se deberá tener en cuenta las cargas de trabajo, las necesidades del servicio y las competencias y perfiles del personal que integra la planta. No obstante, como se indicó anteriormente, en este caso, según la información suministrada, lo que realizó la entidad fue una modificación del manual específico.

4.- Respecto a si se afecta la confianza legítima que la administración genera en un funcionario modificar intempestivamente la planta de personal y no conceder un plazo prudencial para capacitarse sobre temas distintos a las competencias profesionales de los funcionarios, me permito manifestarle que, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004, la entidad está facultada para modificar su planta de personal, cuantas veces lo requiera por necesidades del servicio, sin que ello tenga que afectar en nada la confianza legítima de los empleados vinculados a la misma; al igual que, también es procedente la modificación de su manual específico, conforme a lo expresado en el punto anterior.

5.- En cuanto a si es posible demandar ante el Juez competente la resolución, me permito manifestarle que este Departamento Administrativo carece de competencia para pronunciarse sobre este tema. Será el interesado quien deba decidir si instaura o no demanda contra el acto administrativo al cual se refiere.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 03:04:46