



Función Pública

Concepto 299751 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000299751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000299751

Fecha: 09/07/2020 03:59:46 p.m.

Bogotá D.C.

Ref.: EMPLEOS. Funciones. Movimientos de personal en caso de concurso de méritos. Rad.: 2020-206-028393-2 del 3 de julio de 2020.

En atención a su escrito de la referencia, mediante el cual presenta varios interrogantes relacionados con movimientos de personal, modificación de manual específico de funciones y de competencias laborales y rediseño institucional, me permito dar respuesta a sus interrogantes en los siguientes términos:

1. A sus interrogantes 1, 2, 3 y 7, le indico que en cuanto a movimientos de personal una vez se haya convocado a concurso de méritos, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estipula:

“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. (Reglamentado por Decreto 4500 de 2005.) El proceso de selección comprende:

Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes...”

De acuerdo con la norma transcrita, se tiene que, una vez publicada la convocatoria pública se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, por consiguiente, no se considera procedente modificar las condiciones de los empleos públicos (Proceso, área o dependencia, funciones, perfil, requisitos etc.) ofertados inicialmente.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia de Unificación SU- 446 de 2011, frente al particular señaló lo siguiente:

“3.4. La convocatoria es, entonces, “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.

(...)

En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular." (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con el pronunciamiento de la Corte, una vez publicada la convocatoria, deberán desarrollarse con estricta sujeción a las condiciones establecidas en la misma, de lo contrario, indica la Corporación se transgredirían principios como el de la buena fe, la confianza legítima, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad y el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica y en respuesta a su interrogante, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente, es decir que, una vez culminado el concurso de méritos, el empleo deberá pertenecer al proceso que se ofertó, junto con las funciones y requisitos que se indicaron en la convocatoria a concurso.

2. A su cuarto interrogante, en cuanto a la posibilidad de asignar funciones a los inspectores de policía, le indico:

EL ARTÍCULO 206 de la Ley 1801 de 2016 establece las atribuciones de los inspectores de policía, señalando en el numeral 4 que sus atribuciones serán las allí contenidas, más las que señale la Constitución, la ley, las ordenanzas y los acuerdos.

En este orden de ideas, se considera que las atribuciones del inspector de policía solamente podrán ser modificadas, suprimidas o adicionadas por la Constitución Política, la ley, la ordenanza o un acuerdo municipal.

3. A su quinto interrogante, le reitero lo señalado en la primera respuesta, en el sentido que, en caso de concurso de méritos, en criterio de esta Dirección Jurídica, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente, es decir que, una vez culminado el concurso de méritos, el empleo deberá pertenecer al proceso que se ofertó, junto con las funciones y requisitos que se indicaron en la convocatoria a concurso.

En este orden de ideas, en el caso de concurso de méritos y hasta tanto no finalice el mismo, no es procedente efectuar movimientos en la planta de personal de la entidad o en el manual específico de funciones y de competencias laborales, de tal manera que no se transgredan principios como el de la buena fe, la confianza legítima, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad y el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

4.- En atención al sexto interrogante de su escrito, le indico que, respecto de la asignación de funciones, el artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015¹, señala que la asignación de funciones es una figura a la que puede acudir la administración cuando empleado público se encuentra en una situación administrativa que no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas; evento en el cual, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.

En ese sentido, 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 se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo, se podrá acudir a la asignación de funciones.

Es preciso indicar que 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, siempre y cuando no se desnaturalice el cargo que desempeña, se considera igualmente, que la entidad deberá verificar que no se encuentre prohibido asignar las funciones que se pretenda asignar.

En ese sentido, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad para el empleo del cual es titular, es viable que a los empleados públicos se les asignen otras funciones, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo; lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Respecto de la asignación de funciones, la Corte Constitucional mediante sentencia T - 105 de 2002, Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería, efectuó el siguiente análisis:

«II.- De 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 dónde 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». (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, 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.

La asignación de funciones debe referirse siempre y en todos los casos 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 se desempeña por el funcionario, toda vez que esto equivale a asignar un “cargo por su denominación específica”, bajo el ropaje de la asignación de funciones que no es una figura jurídica autónoma, como el encargo.

Finalmente, le indico que en caso de requerir información en cuanto a plantas de personal global y estructural, o apoyo en modificación de su planta de personal una vez culminado el concurso de méritos, que derive en una planta de personal de gestión por procesos, podrá dirigir su solicitud al Director de la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento, Dr. Hugo Armando Pérez Ballesteros (hperez@funcionpublica.gov.co) para que atienda su solicitud.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: Armando López Cortes

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:57:04