



**Función Pública**

## Concepto 309191 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000309191\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000309191

Fecha: 15/07/2020 08:31:07 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEO. Experiencia. Funciones. RADICACION. 20202060284642 del 03 de julio de 2020.

Reciba un cordial saludo, en atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta: "1. ¿La experiencia como técnico me acredita como experiencia profesional? 2. Es válido y aceptable que se me designe realizar dichas funciones que corresponden a otro nivel, teniendo el tratamiento como técnico", me permito manifestarle lo siguiente:

El artículo 229 del Decreto-ley 019 del 10 de enero de 2012 consagra:

*"ARTICULO 229. EXPERIENCIA PROFESIONAL. Para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior.*

*Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional". (Subrayado fuera del texto)*

Respecto a la experiencia profesional, el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 señala que es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

Por su parte, el artículo 229 del Decreto-ley 019 del 10 de enero de 2012 consagra que, para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior.

De acuerdo con lo anterior, se precisa que la experiencia profesional se adquiere en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo y se contabiliza una vez se terminan y aprueban todas las materias del pensum académico de

la profesión respectiva; en consecuencia, la experiencia profesional podrá computarse como tal, cuando la misma se adquiriera en el ejercicio de funciones propias de una profesión.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que la experiencia adquirida en el ejercicio de un empleo del nivel técnico, así se cuente con la terminación y aprobación del respectivo pensum académico de una formación profesional, no podrá contabilizarse como experiencia profesional, pues la naturaleza general de las funciones del empleo del nivel técnico y del profesional son diferentes.

En relación a su segundo interrogante me permito manifestar:

El artículo 122 de la Constitución Política, establece:

*“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)*

A su vez, la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 19.- El empleo público.*

*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.*

*2. El diseño de cada empleo debe contener:*

*a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;*

*b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;*

*c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”*

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como 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 dar cumplimiento a los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe tener un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta que este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Ahora bien, el Decreto 770 de 2005 *“Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.”*, sobre las funciones de cada nivel, establece:

*“ARTÍCULO 2º. Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.*

*Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.*

*ARTÍCULO 3º. Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para*

su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

ARTÍCULO 4º. *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:*

(...)

4.3 Nivel Profesional. *Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

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.*

(...)”

De lo anterior, se tiene entonces que, los empleos se agrupan en niveles jerárquico, los del nivel técnico, cumplen funciones que implican el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo.

Por lo tanto, las funciones en este nivel, además de estar fijadas para el cargo en el manual específico de funciones y competencias laborales establecido en cada entidad, deben permitir la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier labor técnica, así como la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, sobre la asignación de funciones, dispone:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.52 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.” (Subraya y negrilla fuera del texto)*

Conforme lo anterior, se considerará procedente que a un empleado público se le asignen funciones adicionales a las contenidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, atendiendo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, dentro del contexto de las propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado.

Para soportar lo anterior, es importante citar el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia C-428 de 1997, que indicó lo siguiente:

*“De la Asignación de Funciones:*

La generalidad debe ser que las funciones de los distintos empleos públicos se encuentren detalladas o precisadas, en la forma más completa posible, en el Manual Específico de Funciones de cada entidad y, la excepción, la fijación de otras por parte de los superiores jerárquicos, para evitar abusos tanto de la administración como del mismo empleado.

Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes. (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo."

La asignación de funciones no tiene una reglamentación para determinar por cuánto tiempo se pueden asignar las funciones adicionales a un empleado, ni hasta cuántas de éstas funciones se le pueden asignar, los límites para esta asignación están en la definición de empleo que trae el artículo 19 de la ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que dice: "

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.". (Destacado fuera de texto)

Por lo tanto, establece la Corte que a la asignación de funciones se puede acudir cuando surjan actividades adicionales, y 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 con esta asignación se desnaturalice el cargo al cual se le asignan las nuevas funciones, situación que será aplicable para todos los niveles.

Se indica que la norma no señala un procedimiento específico para la asignación de funciones y, por lo tanto, se considera procedente que la entidad correspondiente establezca la forma para dar a conocer al empleado público las funciones asignadas, teniendo en cuenta que las misma si deben ser informadas.

De otra parte, si las misiones de trabajo a las que hace referencia en su comunicación, corresponden a la ejecución de funciones asignadas bajo los preceptos previamente indicados, el funcionario deberá cumplirlas, si, las mismas tienen relación con las actividades propias del cargo.

De acuerdo con lo expuesto, se considera procedente que a un empleado público se le asignen funciones adicionales a las establecidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales para el cargo del cual es titular, siempre que las funciones que se pretenden asignar, guarden relación con el empleo del cual se es titular, con el fin de no desnaturalizar el empleo.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:06:46*