



Concepto 011321 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000011321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000011321

Fecha: 12/01/2022 04:51:52 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Asignación de Funciones. Radicado: 20219000744962 del 15 de diciembre de 2021.

Acuso recibido de la comunicación de referencia, en la cual expone la situación de una empleada que se encuentra como titular del empleo auxiliar administrativo grado 5, y le asignaron las funciones del empleo Secretario Grado 7, cuyo salario es mejor remunerado, aunado a que en la institución educativa donde actualmente presta sus servicios es de difícil acceso y su nominador le exige cumplir con una jornada laboral de ocho horas días, cumpliendo 44 horas semanales, consultando cómo puede solicitar un traslado a la zona urbana y pueda desempeñar el empleo del cual es titular, y si por encontrarse ejerciendo funciones del cargo de secretaria sea procedente reconocerle y pagarle mensualmente la diferencia salarial, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es preciso advertir que los requisitos para desempeñar los cargos de la planta de personal de una entidad del orden territorial deben encontrarse establecidos en el respectivo Manual Específico de Funciones y Competencias, regulados por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 785 de 2005 para el nivel territorial.

En efecto, el Artículo 122 de la Constitución Política, consagra:

“ARTÍCULO 122. 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. (...)”

Respecto a la asignación de funciones, el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015¹, 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.” (Subrayado fuera del texto original)

Sobre la materia, la Corte Constitucional mediante sentencia² considero lo siguiente, a saber:

“(…) 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”. (Negrilla original, subrayado fuera de texto original)

De los apartes normativos transcritos, se colige que las funciones de los empleos públicos pertenecientes a la Rama Ejecutiva del poder público deben encontrarse detalladas en la ley o reglamento, y aquellos que cuentan con la contraprestación en dinero deberán encontrarse contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

En ese sentido la asignación de funciones es una situación administrativa que no genera vacancia temporal, pero implica la separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, estando facultado el nominador de asignarlas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza. Esta situación tal como dispone el Artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015, no conlleva para la administración el pago de asignaciones salariales adicionales, ni la diferencia salarial puesto que no se encuentra desvinculado de las funciones del empleo del cual es titular.

Así entonces, y para dar respuesta a su consulta de forma parcial, de acuerdo a lo considerado por la Corte, el jefe inmediato puede asignar otras funciones diferentes a las que expresamente se encuentran previstas para el empleo del cual es titular un empleado en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la respectiva institución educativa, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de la entidad, pero dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al empleo del cual es titular.

Ahora bien, frente al movimiento personal de traslado, el Decreto 1083 de 2015 preceptúa lo siguiente sobre traslado o permuta, a saber:

ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.

En el mismo decreto, sobre las reglas generales del traslado, se dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.3 El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.”

Puede concluirse entonces que, el traslado es aquel en el que se provee un cargo que se encuentra vacante definitivamente con un empleado en servicio activo, el cual cuenta con funciones afines al empleo en el que se desempeñaba, de la misma categoría, y para el cual se exigen requisitos similares. Este movimiento de personal podrá configurarse, siempre que se medie acto administrativo suscrito por el jefe de cada entidad, y el empleado objeto de traslado cumpla con los requisitos del empleo que pretende proveerse mediante esta figura.

En esos términos, como reglas para que proceda el movimiento de personal de traslado, la norma consagra que podrá obedecer por la necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado, o a solicitud del empleado, siempre que este no afecte la prestación del servicio público.

Bajo las anteriores conclusiones, es preciso abordar sentencia³ proferida por la Corte Constitucional que concluyó con lo siguiente el objeto del movimiento de personal de traslado, a saber:

“Una de las expresiones más usadas en el ejercicio del ius variandi está en la facultad del empleador para ordenar traslados, bien en cuanto al reparto funcional de competencias, o bien en cuanto al factor territorial en donde se tiene en cuenta la sede o lugar de trabajo. Frente al sector público, ha señalado la Corte que la administración goza de un margen adecuado de discrecionalidad para modificar la ubicación funcional o territorial de sus funcionarios, con miras a una adecuada y mejor prestación del servicio, siempre y cuando se respeten los derechos objetivos del trabajador a conservar las condiciones del empleo.

Esta Corporación en varias de sus sentencias^[7] se ha pronunciado acerca de las finalidades y límites que conlleva el acto de trasladar a un trabajador del sector público. Es así como ha considerado que el ius variandi, procede por motivos razonables y justos; en su ejercicio deberá preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador; y, el uso de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, bien sea privado u oficial, debe ser razonable, lo que significa que la potestad no puede ser ejercida de manera arbitraria e intempestiva, sino respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y de los integrantes de su núcleo familiar, tales como la vida, la salud o la integridad personal.

De ahí, que las razones del buen servicio público que tenga la Administración, priman sobre las subjetivas que oponga el empleado trasladado, ya que el cumplimiento de las obligaciones del Estado no puede estar condicionado o sometido a los intereses personales de cada uno de sus servidores, pues así, la movilidad geográfica en la función pública sería absolutamente imposible. Con todo, la facultad discrecional de variación o modificación de las condiciones de trabajo que le asiste al empleador público no es absoluta, por cuanto dadas las repercusiones y trascendencia que tiene para el trabajador en aspectos familiares, sociales, culturales y hasta económicos, el acto administrativo de traslado debe sujetarse a los postulados consagrados en la Constitución, respetando las garantías de estabilidad tanto laboral como personal del trabajador.” (Subrayado fuera del texto original)

Interpretando lo anterior, la Corte es precisa al establecer que la administración goza de un margen adecuado de discrecionalidad para modificar la ubicación funcional o territorial de sus funcionarias, siempre que obedezca a realizar una adecuada y mejor prestación del servicio, respetando los derechos objetivos del trabajador a conservar las condiciones del empleo. Por lo tanto, si bien es menester para la administración velar por que en la realización de un traslado no se afecten derechos de los trabajadores, también debe cumplirse con el buen servicio público, el cual prima sobre situaciones subjetivas que oponga un empleado trasladado.

Por lo tanto, en sujeción con lo anteriormente citado, y para dar respuesta a su interrogante, la norma dispone que la figura de traslado podrá otorgarse a solicitud de los empleados, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio en concordancia con la normativa y jurisprudencia precedentemente expuestas.

Ahora bien, por último, en relación a la jornada laboral de los empleados públicos, el Decreto 1042 de 1978⁴ frente a la jornada laboral, preceptúa:

“ARTÍCULO 33. De la Jornada de Trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas.

Dentro del límite fijado en este Artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.” (Subrayado fuera del texto original).

De acuerdo a la normativa citada, y a modo de información general, la jornada laboral de los empleados públicos es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, la cual podrá ser distribuida en el horario de trabajo que el jefe de cada entidad establezca, para ser cumplida de lunes a sábado, pudiendo compensar la jornada de este último día con tiempo diario adicional en los restantes.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, de acuerdo a lo preceptuado en el Decreto 430 de 2016⁵, este Departamento Administrativo no se encuentra facultado para pronunciarse sobre situaciones internas de las entidades, ni para dirimir conflictos o declarar derechos o deberes de los servidores públicos, es así como, esta Dirección Jurídica recomienda elevar su inconformidad a la autoridad nominadora o empleadora, teniendo en cuenta que conoce de forma particular y concreta su situación.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Maia Borja.

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.”*

² Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, 18 de febrero de 2000, Referencia: expediente T-507135, Consejero Ponente: Jaime Araujo Rentería.

³ Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, 22 de noviembre de 2007, Referencia: expediente T-1648461, Consejero Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

⁴*“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.”*

⁵*“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”*

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:14:35