



Concepto 107861 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000107861

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000107861

Fecha: 11/03/2022 03:28:29 p.m.

Bogotá D.C.

REF: MANUAL DE FUNCIONES. Funciones RAD. 20222060093882 del 21 de febrero de 2022.

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia donde solicita información sobre si es posible que a un empleado de carrera administrativa se le cite para pactar nuevas funciones distintas a las acordadas en el momento de la concertación de compromisos alegando que en el manual de funciones existe un punto referido a “todas las demás que el jefe inmediato indique y que estén relacionadas con su cargo” me permito indicar lo siguiente:

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)

De acuerdo con la norma, se tiene que las entidades u organismos públicos deberán contar con un instrumento que contenga las funciones detalladas de los empleos que conforman la planta de persona de la entidad.

Para tal efecto, el manual específico de funciones y de competencias laborales se constituye en un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

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 satisfacer el cumplimiento de 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 establecer el 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. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Ahora bien, sobre el tema de la asignación de funciones, la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expresó:

“...Cuando el artículo 122 de la Constitución Nacional exige fijar las funciones de los empleos públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al Manual General de Funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad...”

“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.”
(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, es dable que el jefe inmediato asigne funciones específicas, siempre que estas se encuentren circunscritas al nivel jerárquico, naturaleza jerárquica y área funcional del empleo y sin desconocer las orientaciones de la sentencia C-447 de 1996, antes citada.

En conclusión, cada empleo debe tener determinadas sus funciones de manera clara en la ley o reglamento que lo creó y en el manual interno de funciones y competencias laborales, sin decir esto que exista prohibición alguna para que el jefe inmediato asigne funciones adicionales a los empleados siempre que estas no desconozcan lo indicado en el manual de funciones y mantengan los objetivos de la institución.

En el caso concreto, de forma expresa Manual Específico de funciones establece que el servidor tendrá a su cargo “todas las demás funciones que el jefe inmediato indique y que estén relacionadas con su cargo” Por lo que, no existiría ningún impedimento para que el jefe inmediato procediera con la asignación de funciones adicionales a las pactadas con el servidor de carrera administrativa, entendiendo que se hace efectivo lo indicado en el mismo Manual específico de funciones de dicha entidad, teniendo claro que estas nuevas funciones deben ser afines al cargo y cumplir con las indicaciones de la sentencia C- 447 de 1996.

Finalmente, en caso de requerir información sobre las inquietudes planteadas o en relación con la evaluación del desempeño de los empleados con derechos de carrera podrá elevar sus escritos directamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/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: María Laura Zocadagui.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:17:26