



Concepto 054321 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000054321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000054321

Fecha: 07/02/2023 02:54:08 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Empleo, Asignación de funciones a Radicado: 20229000000792 del 2 de enero de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta: *¿Si un funcionario desempeña labores donde debe emplear conocimientos en otro idioma, pero estos no están estipulados dentro del manual de funciones ni en los requisitos de aplicación del cargo que se debe hacer?*

¿Está obligada una entidad a cambiar un manual de funciones y modificar una escala salarial, en situaciones donde un servidor deba ejecutar funciones con un conocimiento en otro idioma y donde intervienen el salvaguardar derechos fundamentales, teniendo en cuenta que el manual de funciones y requisitos del cargo no lo mencionan en de forma expresa?

¿Si en un cargo donde dos funcionarios ejecutan la misma actividad, pero por la naturaleza del servicio eventualmente se deben aplicar conocimientos en otro idioma, y uno de estos servidores por experticia o estudios posee dichos conocimientos y los aplica, deben percibir el mismo salario ambos funcionarios?

Esto teniendo en cuenta que el manual de funciones no indica como requisito tener dicho conocimiento

¿Si un funcionario desempeña funciones donde está aplicando un conocimiento el cual no figura en el manual de funciones debe la entidad reconocerle de manera pecuniaria esta actividad?

¿Si un funcionario deja de realizar una atención donde está de por medio derechos fundamentales como la vida, dado que dentro de su manual de funciones y requisitos no está estipulado aplicar dicho conocimiento, estaría el funcionario incurriendo en algún tipo de falta disciplinaria frente al desarrollo de sus funciones?

En base a lo expuesto, me permito citar cada una de sus inquietudes y resolverlas de manera individual para mayor claridad en los temas; en ese orden de ideas tenemos que:

¿Si un funcionario desempeña labores donde debe emplear conocimientos en otro idioma, pero estos no están estipulados dentro del manual de funciones ni en los requisitos de aplicación del cargo que se debe hacer?

Inicialmente es necesario señalar lo establecido en la constitución política:

“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”. (...)

Del mismo modo, en el Decreto 1083 de 2015¹ se establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento NBC que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

(...)

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento NBC - señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño”.

(...)

ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. (Artículo modificado por el Art. 4 del Decreto 498 de 2020) Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

(...)

Ahora bien, el Decreto Ley 770 de 2005² establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 5. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos, así:

5.1 Las competencias se determinarán con sujeción a los siguientes criterios, entre otros:

5.1.1 Estudios y experiencia.

5.1.2 Responsabilidad por personal a cargo.

5.1.3 Habilidades y aptitudes laborales.

5.1.4 Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.

5.1.5 Iniciativa de innovación en la gestión.

5.1.6 Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

5.2 Los requisitos de estudios y de experiencia se fijarán con sujeción a los siguientes mínimos y máximos”:

De acuerdo con lo señalado, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales de manera que los requisitos para el ejercicio de los empleos así como sus funciones, se encuentren en total correspondencia con los establecidos en el manual.

¿Está obligada una entidad a cambiar un manual de funciones y modificar una escala salarial, en situaciones donde un servidor deba ejecutar funciones con un conocimiento en otro idioma y donde intervienen el salvaguardar derechos fundamentales, teniendo en cuenta que el manual de funciones y requisitos del cargo no lo mencionan de forma expresa?

Se reitera que los requisitos para el ejercicio de los empleos y las funciones a desempeñar deben estar plasmadas en los manuales de funciones, por lo que, en caso de existir diferencias sustanciales entre lo que el servidor realiza y las funciones que el manual señala, se deberá estudiar por parte de la unidad de personal o la que haga sus veces proceder a la modificación o adición del manual.

¿Si en un cargo donde dos funcionarios ejecutan la misma actividad, pero por la naturaleza del servicio eventualmente se deben aplicar conocimientos en otro idioma, y uno de estos servidores por experticia o estudios posee dichos conocimientos y los aplica, deben percibir el mismo salario ambos funcionarios?

En cuanto a su inquietud me permito manifestarle lo establecido por el Decreto 1083 de 2015:

“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.”

De acuerdo con lo previsto en la norma, se tiene que, por necesidades del servicio, el jefe del organismo o entidad pública podrá asignar a un empleado público las funciones de otro cargo, siempre que correspondan a la misma naturaleza. 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.

Finalmente, en caso de tratarse de empleos de la misma denominación, nivel, código y grado no resulta viable que exista diferencia salarial en los empleos.

¿Si un funcionario desempeña funciones donde está aplicando un conocimiento el cual no figura en el manual de funciones debe la entidad reconocerle de manera pecuniaria esta actividad?

Se reitera lo señalado en los puntos anteriores, igualmente, sobre el desempeño de funciones, es menester referirnos al análisis realizado por la Corte Constitucional en Sentencia T 105 de 2002, en la cual se indicó lo siguiente:

“(…) 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)

Así las cosas, la asignación de funciones es una figura de administración de personal en el sector público a la que puede acudir la administración 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 necesite que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

¿Si un funcionario deja de realizar una atención donde está de por medio derechos fundamentales como la vida, dado que dentro de su manual de funciones y requisitos no está estipulado aplicar dicho conocimiento, estaría el funcionario incurriendo en algún tipo de falta disciplinaria frente al desarrollo de sus funciones?

Sobre el particular es necesario señalar que la Ley 1952 de 2019³ manifiesta lo siguiente:

“ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.

De esta manera corresponde a los servidores dar cumplimiento a las funciones establecidas en los manuales de funciones de las entidades públicas respectivas. En cuanto a la eventual configuración de una falta disciplinaria corresponderá a la oficina de control interno disciplinario de la entidad o quien haga sus veces, realizar la investigación que permita concluir si se realizaron conductas sancionables.

Por último, 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 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maía Borja

Aprobó: Armando López

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 “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”.

3 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:56:44