



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000117611

Fecha: 14/07/2015 05:43:15 p.m.

Bogotá D. C.,

Señor
VÍCTOR MANUEL LEÓN VILLEGAS
Carrera 72 #96-97
Medellín - Antioquia

Ref.: EMPLEOS. Asignación de funciones. **Rad. 20152060100072** del 28 de mayo de 2015.

Respetado señor:

En atención al oficio de la referencia, remitido a esta Entidad por la Jefe Jurídica en el cual consulta sobre la asignación de funciones que le han encomendado respecto a cómo puede confrontarlas frente al manual de funciones para determinar las funciones por las cuales debe ser evaluado, me permito remitirle copia del concepto con Radicado No. 20156000076361 del 06 de mayo de 2015, en el cual esta Dirección se pronunció sobre el tema, concluyendo lo siguiente:

*"Ahora bien, le corresponderá en todo caso al Jefe de Talento Humano, o a quien haga sus veces, certificar el cumplimiento de requisitos del aspirante al ejercicio del empleo, conforme a las previsiones del manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de determinar si usted puede o no ser encargado en un empleo del nivel profesional.
(...)*

De acuerdo con la anterior Circular, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de un superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.

Por lo anterior, es necesario que al interior de la entidad se revisen las actuaciones y actos administrativos del caso en atención a lo que se acaba de expresar, con el fin de que todos los empleos de la entidad, tengan definidas sus funciones, tareas y responsabilidades que correspondan al nivel jerárquico de los cargos".

Por tanto, de acuerdo con lo anterior, sólo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de un superior jerárquico a través de la

figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.

Por tal razón, es necesario que al interior de la entidad se revisen las actuaciones y actos administrativos del caso en atención a lo que se acaba de expresar, con el fin de que todos los empleos de la entidad, tengan definidas sus funciones, tareas y responsabilidades que correspondan al nivel jerárquico de los cargos.

Finalmente la propia asignación de las funciones es la prueba o evidencia para la calificación en la evaluación del desempeño, adicionalmente no existe una norma que establezca que un empleado deba sacar más de noventa (90) puntos, debido a que dicha calificación dependerá del cumplimiento de los objetivos y metas en el período evaluado.

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

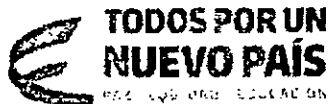
Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
HH Directora Jurídica

Anexo: Concepto No.20156000076361del 06 de mayo de 2015 en tres (3) folios.

Jhonn Cuadros/MLHM

600.4.8.



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20156000076361
Fecha: 06/05/2015 04:34:18 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.** Encargo. Asignación funciones. Rad. 20159000054402 del 19 de marzo de 2015

Respetado señor:

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Es que caso es viable encargar o asignar funciones a un empleado público?

FUENTES FORMALES

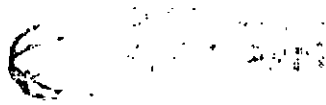
- Decreto 2400 de 1968, Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Sentencias de la Corte Constitucional Nos. C-447 de 19 de septiembre de 1996 y T-105 de 18 de febrero 2002.

ANÁLISIS

Para resolver el planteamiento jurídico planteado, es necesario para analizar los siguientes temas: (1) Requisitos para acceder a un encargo; (2) Asignación funciones.

(1) Requisitos para acceder a un encargo:

Cuando se genera vacancia del empleo, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 del Decreto 1950 de 1973, determina:



**ARTICULO 23. Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra:*

- 1. En vacaciones.*
- 2. En licencia.*
- 3. En comisión, salvo en la de servicio.*
- 4. Prestando servicio militar.*
- 5. Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce, y*
- 6. En los casos de suspensión en el ejercicio del cargo." (Subrayado fuera de texto)*

Con respecto al encargo, el Decreto 1950 de 1973 por el cual se reglamentan los decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil, señala:

"Artículo 34. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo." (Subrayado fuera de texto)

"Artículo 35. Cuando se trate de vacancia temporal, el encargado de otro empleo sólo podrá desempeñarlo durante el término de esta, y en el caso de definitiva hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva."

"Artículo 37. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular."

De conformidad con lo expuesto el encargo conlleva la designación temporal a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo **vacante por falta temporal o definitiva de su titular**, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esto significa, que el empleado desempeñará simultáneamente las funciones del cargo para el cual fue designado mediante encargo y las del empleo del cual es titular; o únicamente desempeñará las funciones del cargo para el cual fue designado en encargo; en ambos eventos el encargo procede mediante acto administrativo del nominador.

De otra parte, el encargo se encuentra regulado en 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, de la siguiente forma:

"Artículo 24. Encargo. "Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva." (Subrayado fuera de texto)

Conforme a lo anterior, los empleados de carrera tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo el empleo vacante de carrera administrativa, mientras su titular no lo ejerce y es una garantía para conservar los derechos de carrera del empleado del cual es titular.

Es importante reiterar que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Por lo tanto, es indispensable, antes de que el empleado de carrera tome posesión por encargo de un empleo diferente del cual se es titular, verificar el cumplimiento de los requisitos tanto de formación académica como de experiencia exigidos en el manual de funciones y de competencias laborales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva **podrán** ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En este caso el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Ahora bien, le corresponderá en todo caso al Jefe de Talento Humano, o a quien haga sus veces, certificar el cumplimiento de requisitos del aspirante al ejercicio del empleo, conforme a las previsiones del manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de determinar si usted puede o no ser encargado en un empleo del nivel profesional.

(2) Asignación funciones:

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." (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, el Manual Específico de Funciones y de Competencias puede ser actualizado, con base en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005; igualmente, 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.

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

"De conformidad con las normas que rigen la administración de personal al servicio del Estado, el movimiento del personal en servicio se puede hacer por: a) Traslado, b) Encargo y c) Ascenso. (Decreto 1950 de 1973).

b) Hay encargo cuando se designa temporalmente a un funcionario para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular desvinculándose o no de las propias de su cargo. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de la antigüedad en el empleo de que es titular ni afecta la situación del funcionario de carrera.(...)

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 donde 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, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo vacante temporal y/o definitivamente, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.

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.

De acuerdo con lo anterior, se considera que además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo; lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Ahora bien, la Circular Externa No. 100-11-2014 de 28 de noviembre de 2014 expedida por este Departamento, relacionada con asignación de funciones y el encargo, indica:

"Los empleos deben estar determinados en la planta de personal y sus funciones señaladas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales" (...)

Así mismo, debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas en cada empleo en el manual, deben corresponder a la naturaleza del mismo, al igual que aquellas funciones adicionales que se les asignen por parte de la autoridad competente. Lo anterior con el fin de no desvirtuar la naturaleza del empleo.

En consecuencia, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de un superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa".

De acuerdo con la anterior Circular, solo es procedente asignar funciones de un empleo de mayor responsabilidad dentro del mismo nivel o de uno de un superior jerárquico a través de la figura del encargo, previo cumplimiento de las normas que regulan esta situación administrativa.

Por lo anterior, es necesario que al interior de la entidad se revisen las actuaciones y actos administrativos del caso en atención a lo que se acaba de expresar, con el fin de que todos los empleos de la entidad, tengan definidas sus funciones, tareas y responsabilidades que correspondan al nivel jerárquico de los cargos.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 25 del Código de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Jhonn Cuadros/MLHM
600.4.8.