



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20136000197321  
Fecha: 26/12/2013 09:38:55 a.m.

Bogotá D. C.,

Señor

**HERIBERTO DIAZ MEJIA**  
[betodiaz4516@hotmail.com](mailto:betodiaz4516@hotmail.com)

Ref. EMPLEOS. Funciones desempeñadas en el empleo de Técnico de Saneamiento Ambiental de una ESE – VARIOS. Supresión de empleos y su respectiva incorporación. Rad. 2013-206-018788-2 de 04 de diciembre de 2013.

Respetado señor Diaz.

En atención a su consulta radicada en este Departamento con el número de la referencia; me permito manifestarle:

- Funciones de un empleado público:

La Constitución Nacional en el artículo 122 establece que “no habrá empleos público sin funciones detalladas en la ley o reglamento...”; disposición ésta, desarrollada para los empleados vinculados a entidades del nivel territorial en el Decreto 785 de 2005<sup>1</sup>, en el cual 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.”

(Subrayado fuera del texto)

Así las cosas, es claro que los empleos públicos están precedidos de funciones, tareas y responsabilidades que serán señaladas en la ley, la Constitución o en el respectivo reglamento que para el efecto expida la entidad bajo los parámetros definidos previamente por el Gobierno Nacional.

<sup>1</sup> Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.





En criterio de lo expuesto, las funciones de los empleos públicos serán las señaladas en la ley, la constitución o el manual específico de funciones que expida cada entidad conforme a lo dispuesto para ello en el Decreto 785 de 2005<sup>2</sup> para el nivel territorial.

En ese orden, es necesario verificar el nivel jerárquico definido para el empleado con funciones de Técnico en Saneamiento Ambiental y para el cargo con funciones de archivo; al respecto, los artículos 20 y 18 del Decreto 785 de 2005 señalan la nomenclatura y clasificación de los empleos para los distintos niveles, dentro de los que podemos encontrar los mencionados en su oficio, así:

*"ARTÍCULO 20. NIVEL ASISTENCIAL. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Nivel Asistencial está integrado por la siguiente nomenclatura y clasificación específica de empleos:*

**Cód. Denominación del empleo**

(...)

314 Técnico Operativo

(...)"

(Subrayado fuera del texto)

*"ARTÍCULO 18. NIVEL PROFESIONAL. El Nivel Profesional está integrado por la siguiente nomenclatura y clasificación específica de empleos:*

**Cód. Denominación del empleo**

(...)

407 Auxiliar Administrativo

(...)"

(Subrayado fuera del texto)

Adicionalmente, la misma norma en el artículo 4º determina las funciones que podrán ser asignadas a cada uno de los niveles jerárquicos de empleos y al respecto establece:

*"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:*

*4.4. 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.*

*4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.*

(...)"

(Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, respecto a la asignación de funciones, es importante citar el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia T – 105 de 2002:

<sup>2</sup> Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. – Artículo 4º.



"(...) 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.

(Subrayado fuera del texto)

Así mismo se considera importante resaltar lo dicho por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el concepto 02-005664 del 21 de abril de 2009, en el cual consideró:

**"2.2 Asignación de funciones - Diferencia entre empleo y empleado.** En oportunidades anteriores y con relación a la asignación de funciones, el Despacho se ha pronunciado en los siguientes términos:

La legislación colombiana se ha referido a la asignación de funciones a los empleos y no a los empleados. En el artículo 2º del Decreto 2400 de 1968, se define el empleo público como el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley y el reglamento o asignadas por autoridad competente. El artículo 2º del Decreto 1042 de 1978 y los Decretos 1569 y 2503 de 1998, definen al empleo como el conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar.

Estas definiciones separan el empleo del empleado e ilustran acerca de la eventualidad de tener empleos sin empleados, pero no éstos sin aquellos.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 en el artículo 19, al definir Empleo Público como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, también hace la distinción claramente, entre empleo y empleado y evidencia que las funciones se asignan al empleo y no a su titular. (...)

En primer lugar, es dable recordar que a cada empleo le corresponde un manual específico de requisitos y funciones en el cual se detallan las competencias laborales requeridas para su desempeño y las funciones que se le asignan. Sin embargo, la entidad, con observancia de los principios que rigen la función administrativa, podrá asignar al empleado funciones diferentes a las establecidas en el manual de requisitos y funciones, siempre y cuando sean afines a la naturaleza del empleo que desempeña, cuando la entidad considere que sea necesario para cumplir los planes de desarrollo y las finalidades a su cargo. Por tanto, las nuevas funciones deberán estar relacionadas con el núcleo esencial y con el nivel de responsabilidades del empleo en aras del cumplimiento de los fines, planes y programas de la entidad.

(Subrayado fuera del texto).

Bajo los criterios expuestos, se concluye que el nominador por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, podrá asignar funciones adicionales a las expresamente contempladas para el cargo en el Manual de Funciones; no obstante, dicha



discrecionalidad está limitada, en tanto que su aplicación no podrá desvirtuar la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos.

Así las cosas, las nuevas funciones no deberán desnaturalizar el empleo, es decir, deben ser compatibles y estar relacionadas con las que ejerce el funcionario en el cargo del cual es titular y que se encuentran en el respectivo Manual de Funciones. También es necesario tener en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional, en el sentido de que no resulta viable asignar todas y cada una de las funciones de un empleo, puesto que esa no es la razón de ser de la figura.

Con base en los argumentos expuestos, la administración deberá tener en cuenta las funciones establecidas en el Manual Específico de Funciones de la entidad, y con base en las mismas, determinar la viabilidad de asignar funciones relacionadas con el manejo de archivo, a quien desempeñe un empleo del nivel técnico.

- Incorporación por supresión del cargo:

Ahora bien, sobre su segundo interrogante es pertinente tener en cuenta que la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, consagra la figura de incorporación, reincorporación o indemnización cuando el cargo es suprimido por liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal.

No obstante lo anterior, las figuras de incorporación, reincorporación o indemnización, está consagrada en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, con aplicación exclusiva a los funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa; es decir, a aquellos que se vincularon a la entidad través de una relación legal y reglamentaria, como consecuencia de haber participado en un concurso de méritos, haber superado el periodo de prueba y haber sido inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Sobre el tema de incorporación, reincorporación o indemnización de los empleados a quienes se les suprime el cargo, la Corte Constitucional se pronunció recientemente en Sentencia C-098 de 2013<sup>4</sup>

*"De conformidad con la jurisprudencia constitucional, los derechos adquiridos tienen rango constitucional, razón por la cual ninguna disposición normativa de inferior jerarquía puede contener orden alguna que implique su desconocimiento. En este sentido, el artículo 58 de la Carta es preciso al afirmar que "se garantizarán la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores"; al igual que, en materia laboral, el artículo 53 resulta expreso cuando señala que "la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".*

Esta orden no es ajena a los procesos de reestructuración de la administración pública y en ellos, tal como lo ha reconocido la Corte Constitucional, en ellos deben respetarse los derechos adquiridos conforme a las

<sup>3</sup> por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>4</sup> La Sala Plena de la Corte Constitucional; Sentencia C-098 de 2013 de veintisiete (27) de febrero de dos mil trece (2013); Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub





leyes civiles. Por tanto, cualquier decisión del Estado encaminada a modificar la estructura de la administración pública, en la que se afecte directamente la condición jurídica de los servidores públicos, debe partir de la premisa indiscutible de la protección de los derechos que han ingresado definitivamente en el patrimonio jurídico de sus titulares.

(....)

Así las cosas y con el fin de proteger los derechos de los trabajadores afectados con la reestructuración, de la Constitución, la ley y la jurisprudencia de esta Corporación se encuentra que: "i) los servidores públicos que se encuentren inscritos en la carrera administrativa ostentan unos derechos subjetivos que materializan el principio de estabilidad en el empleo; ii) la administración pública está facultada para suprimir cargos de carrera administrativa en los términos establecidos por la Constitución y la ley; iii) en los casos de supresión de cargos de empleados inscritos en la carrera administrativa estas personas, en virtud del derecho a la estabilidad laboral, tienen derecho a optar libremente por la incorporación, reincorporación o la indemnización. En los primeros dos eventos se tiene un límite temporal de seis meses para efectuar la incorporación o reincorporación, término después del cual si no es posible encontrar una vacante se procede a indemnizar al servidor; iv) el respeto a tales reglas fijadas en la ley configura el debido proceso administrativo a seguir en estos eventos".

(Subrayado y negrilla fuera del texto)

En criterio de lo expuesto, es claro que los empleados públicos con derechos de carrera administrativa están cobijados por la Ley, específicamente sobre su estabilidad en el empleo cuando como consecuencia de procesos de reestructuración en la administración, les sea suprimidos sus cargos; en tal sentido, la entidad está en la Obligación de incorporarlos a un empleo igual o equivalente en la nueva planta de personal, de no ser posible se podrá optar por reincorporarlos en empleo igual o equivalente en la Planta de Personal de otra entidad del Estado o en su defecto, pagar una indemnización a elección del funcionario.

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

Cordialmente,

 CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN  
Directora Jurídica

Rodrigo Bernal Parra – JFC / GCJ

600.4.8.