



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20146000076551
Fecha: 12/06/2014 04:35:07 p.m.

Bogotá, D.C.,

Señor
JOSE ABDULIO
joseabdulio@hotmail.com

REF.: EMPLEOS.- ¿Cuál es la instancia pertinente en caso de ser sujeto de acoso laboral? ¿Cuáles son las condiciones para que opere la reubicación? ¿Qué empleados son beneficiarios de recibir horas extras? ¿Cuál es el alcance de la asignación de funciones? ¿Qué instancia es la competente para conocer de posibles irregularidades en la aplicación de las normas de carrera administrativa? **RAD.:** 2014-206-006924-2 de fecha 13 de Mayo de 2014.

Cordial saludo señor Abdulio, reciba un cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, remitido a este Departamento por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, me permito manifestarle:

Inicialmente es preciso señalar que en virtud de las funciones y competencias asignadas a este Departamento, principalmente las consignadas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 188 de 2004 y las demás normas que lo modifican o adicionan, a este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. De conformidad con lo anterior, es pertinente manifestar que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia, tampoco tiene competencias jurisdiccionales ni sancionatorias.

1.- Aclarado lo anterior, es preciso dar respuesta al primer numeral de su consulta, donde manifiesta que durante el desarrollo del cumplimiento del período de prueba ha sido sujeto de acoso laboral, me permito indicarle:

La Ley 1010 de 2006, establece:

"Artículo 1°.- Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa." Subraya nuestra





Ahora bien, los artículos 2 y siguientes de la citada norma, contempla la definición del acoso laboral, así como modalidades, los sujetos activos y pasivos y las conductas que lo constituyen.

Por su parte el artículo de la citada ley, contempla:

"Artículo 9°.- Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.-

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo. <Parágrafo corregido por el artículo 11 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

(...)" *Subraya nuestra*

De acuerdo con lo anterior, es pertinente manifestar que la Ley 1010 de 2006 no estableció de forma expresa cómo debe conformarse una instancia que conozca acerca de posibles conductas de acoso laboral, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que puedan presentarse dentro de una relación laboral privada o pública; no obstante, señaló que serán los reglamentos internos de trabajo de los organismos o entidades públicas quienes deban constituir las instancias, mecanismos y procedimientos con miras a conocer las quejas relacionadas con dicha situación, para lo cual dio plazo perentorio de 3 meses, a partir de la promulgación de dicha ley; es decir, a partir del 23 de Enero de 2006.

En ese sentido, la instancia que la administración haya determinado como apropiada para conocer de estas situaciones, será la encargada de atender las situaciones que sobre el particular se presenten.



2.- En atención a su tercer interrogante, en el cual pregunta por las normas que rigen la reubicación de los servidores públicos, me permito manifestarle que mediante concepto número 20146000069091 del 29 de Mayo de 2014, el cual anexo para su conocimiento, esta Dirección Jurídica se pronunció en torno al tema objeto de su consulta, en el citado concepto se concluyó:

"En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público."

3.- En atención a su cuarto numeral de su consulta, en el cual manifiesta que no ha sido beneficiario del reconocimiento de horas extras, me permito indicarle:

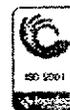
Inicialmente, es necesario manifestar que a partir de la expedición de la Sentencia C-1063 de agosto de 2000, la Corte Constitucional unificó la jornada laboral para los empleados públicos de los órdenes nacional y territorial, al considerar que frente a este tema el Decreto 1042 de 1978¹, es aplicable a los empleados públicos del orden territorial.

Así las cosas, es pertinente manifestar que la jornada laboral para los empleados públicos tanto del orden nacional como del nivel territorial es la contenida en los artículos 33 y siguientes del Decreto 1042 de 1978, la cual puede distribuir el Jefe del Organismo según las necesidades del servicio.

Ahora bien, el trabajo suplementario o de horas extras, se encuentra establecido en los artículos 36 y 37 del citado decreto, esta labor adicional a la jornada ordinaria de trabajo se autorizará y remunerará teniendo en cuenta ciertos requisitos exigidos en el mencionado Decreto 1042 de 1978, como son:

- 1.- Deben existir razones especiales del servicio.
- 2.- El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en quien este hubiere delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- 3.- El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con los recargos respectivos.
- 4.- En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales.
- 5.- Sólo se puede autorizar el reconocimiento y pago de horas extras, siempre y cuando el empleado pertenezca al nivel técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19. (Decretos salariales dictados anualmente, el último es el Decreto 199 de 2014), y sus equivalentes en el nivel territorial.
- 6.- En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.

¹ "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"





7.- Para los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico, de acuerdo con el parágrafo 2° del Artículo 14 del Decreto 199 de 2014, se podrán reconocer hasta cien (100) horas extras mensuales.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, solamente cuando las necesidades del servicio lo ameriten, se podrá conceder labores que superen la jornada laboral ordinaria y que constituyan trabajo suplementario.

4.- En atención a su inquietud referente a la asignación de funciones realizada a los empleados públicos, es preciso señalar que mediante el concepto de número 20146000011471 del 24 de Enero de 2014, el cual anexo para su conocimiento, esta Dirección Jurídica se pronunció en torno al tema objeto de su consulta, en el citado concepto se concluyó:

"En este orden de ideas, y atendiendo puntualmente su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, es procedente que a un empleado público se le asignen funciones diferentes a las establecidas en el manual específico de funciones y requisitos que haya adoptado la entidad, no obstante, será necesario que la entidad verifique que las funciones que se pretenden asignar, guarden relación con el empleo del cual se es titular."

Finalmente, es pertinente manifestar que virtud de lo plasmado en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1228 de 2005, la comisión de personal de las entidades públicas son las competentes para conocer en primera instancia las reclamaciones que sobre los derechos de carrera administrativa se presenten en la entidad, y en segunda instancia conocerá la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

Cordialmente,

Claudia Hernández
CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
Directora Jurídica

Harold Herreño/JFCA/GCJ-601
Anexo lo enunciado en dos folios
600.4.8



Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000011471

Fecha: 24/01/2014 12:10:58 p.m.

Bogotá, D.C.,

Señor

ALEJANDRO JESUS ROJAS SAENZ

arojass@dian.gov.co

REF: EMPLEOS. - ¿Es viable que a un empleado público se le asignen funciones diferentes a las contenidas en el manual de funciones del empleo del cual es titular? RAD: 20149000001052 del 03 de Enero de 2014

Respetado señor Rojas, reciba un cordial saludo,

En atención a su consulta de la referencia, me permito manifestarle:

El empleo debe ser entendido como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

En cuanto a la asignación de funciones, es necesario precisar que ésta es una figura a la que puede acudir la administración 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.

Cabe señalar, que esta figura no tiene una reglamentación para determinar por cuánto tiempo se pueden asignar las funciones adicionales a un empleado, ni cuántas funciones se le pueden asignar, siempre y cuando no se desnaturalice el cargo que desempeña.

En consecuencia, además de lo establecido en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad para el empleo del cual es titular, es viable que a los empleados públicos 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.

Sobre el tema de asignación de funciones, vale la pena referirnos al análisis realizado por la Corte Constitucional en Sentencia T – 105 de 2002, en la cual se señaló:

"(...) 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





Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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".

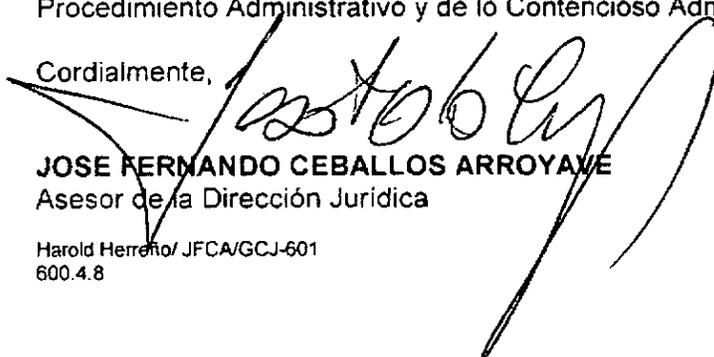
*Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las **funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario 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". (Negrilla original, subrayado fuera de texto)

En este orden de ideas, y atendiendo puntualmente su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, es procedente que a un empleado público se le asignen funciones diferentes a las establecidas en el manual específico de funciones y requisitos que haya adoptado la entidad, no obstante, será necesario que la entidad verifique que las funciones que se pretenden asignar, guarden relación con el empleo del cual se es titular.

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

Cordialmente,


JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Asesor de la Dirección Jurídica

Harold Herrero/ JFCA/GCJ-601
600.4.8





Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 2014-6000069091
Fecha: 29/05/2014 08:52:36 a.m.

Bogotá, D.C.,

Señor
DONALDO RAFAEL ACENDRA COLPAS
cdacendra@hotmail.com

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ¿Es viable la reubicación de un servidor público? **RAD.: 2014-206-005980-2** de fecha 23 de Abril de 2014.

Cordial saludo señor Acendra, reciba un cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual pregunta si es viable la reubicación de un servidor público, me permito manifestarle:

En relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades públicas, es viable la reubicación física de los empleos, estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas, con el fin de atender las necesidades del servicio y de ubicar al servidor público en un empleo acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

De acuerdo con lo anterior, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad está facultado para reubicar los funcionarios en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, en consecuencia, un cargo puede ser reubicado a una nueva dependencia a ejercer las funciones propias del cargo o relacionadas con el mismo, siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad.

De otra parte, la planta global permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano. Sin embargo, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, de esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, como tampoco se verá, por este movimiento, afectados los derechos de carrera administrativa.





Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Ahora bien, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, la Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó lo siguiente:

"El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo... (...)

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)" (subraya nuestra).

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público.

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

Cordialmente,

Claudia Hernández
CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
Directora Jurídica

Harold Herreño/JFCA/GCJ-601
600.4.8

