



Función Pública

Concepto 066411 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000066411

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000066411

Fecha: 12/02/2026 01:40:50 p.m.

REF: TEMA: EMPLEOS. SUBTEMA: Asignación de funciones a un trabajador oficial. RAD. 20269000007532 del 6 de enero de 2026.

Reciba un cordial saludo por parte de la Función Pública.

Por medio del presente, en atención a la consulta en la cual señala: "(...) 1. ¿La denominación de un empleo puede generar por sí solas responsabilidades financieras, administrativas, disciplinarias o fiscales, aun cuando dichas funciones no estén expresamente previstas en el manual de funciones, ni delegadas mediante acto administrativo, ni ejercidas en la práctica? 2. Tratándose de una trabajadora oficial vinculada mediante contrato de trabajo, ¿la asignación de responsabilidades funcionales y de control sobre recursos públicos puede derivarse únicamente del nombre del empleo, o debe obedecer estrictamente a lo dispuesto en el manual de funciones, el contrato y los actos administrativos correspondientes? 3. Para efectos de eventuales actuaciones de los entes de control, ¿prima la denominación del empleo o el contenido material del manual de funciones y las funciones efectivamente desarrolladas? 4. En escenarios donde, por ausencia de cargos o dependencias especializadas, un empleo asume cargas operativas adicionales no previstas inicialmente, ¿puede ello dar lugar a la atribución automática de nuevas responsabilidades funcionales, en particular de carácter financiero? 5. En situaciones donde exista una incongruencia entre la denominación del empleo y las funciones asignadas, y se pretenda imputar responsabilidad con base únicamente en el nombre del cargo, ¿cuál es la actuación recomendada desde el enfoque de gestión del empleo público y prevención del riesgo institucional? (...)", me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, me permito dar respuesta de manera general, en los siguientes términos:

En primer lugar, es necesario diferenciar a los empleados públicos de los trabajadores oficiales. Al respecto, el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece:

“ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968², señala:

“ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.”

En virtud de lo expuesto, se identifican las siguientes diferencias entre trabajador oficial y empleado público:

- El empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;
- Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los Trabajadores Oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas (D.L. 3135/68)
- El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

Como quiera que se trata de dos tipos de vinculación con regímenes legales diferentes, no es procedente asignar las actividades propias de un empleado público a un trabajador oficial, por lo tanto, el trabajador oficial deberá cumplir las actividades determinadas en el respectivo contrato

de trabajo, y el empleado público las funciones establecidas en el respectivo manual de funciones y competencias laborales.

De acuerdo a lo anterior, es pertinente señalar que las condiciones laborales y funciones de los trabajadores oficiales se encuentran en los instrumentos que rigen la relación laboral tales como son el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo.

Ahora bien, con relación a la figura de la asignación de funciones, es pertinente aclarar que es una figura para los empleados públicos y su aplicación a los trabajadores oficiales resultará posible en la medida que los instrumentos señalados así lo contemplen.

De acuerdo con lo anterior, en el caso de su consulta, la Entidad deberá verificar si en los instrumentos aplicables a los trabajadores oficiales se encuentra señalada la posibilidad de asignar funciones diferentes a las estipuladas en el contrato de trabajo y bajo qué criterios se puede hacer.

A partir de lo anterior, damos respuesta precisa a sus interrogantes en los siguientes términos:

1. ¿La denominación de un empleo puede generar por sí sola responsabilidades financieras, administrativas, disciplinarias o fiscales, aun cuando dichas funciones no estén expresamente previstas en el manual de funciones, ni delegadas mediante acto administrativo, ni ejercidas en la práctica?

Respuesta al numeral 1: Conforme lo dispone el artículo 6° de la Constitución Política, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, se tiene que la responsabilidad del servidor público se basa en el ejercicio real de funciones que le corresponden, las que se hayan asignado, las previstas en la Constitución, las leyes y el manual de funciones.

Ahora bien, para el caso de los trabajadores oficiales se hace necesario reiterar que no es procedente asignar las actividades propias de un empleado público a un trabajador oficial, por lo tanto, el trabajador oficial deberá cumplir las actividades determinadas en el respectivo contrato de trabajo, y el empleado público las funciones establecidas en el respectivo manual de funciones y competencias laborales.

De acuerdo a lo anterior, es pertinente señalar que las condiciones laborales y funciones de los trabajadores oficiales se encuentran en los instrumentos que rigen la relación laboral tales como son el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo.

2. Tratándose de una trabajadora oficial vinculada mediante contrato de trabajo, ¿la asignación de responsabilidades funcionales y de control sobre recursos públicos puede derivarse únicamente del nombre del empleo, o debe obedecer estrictamente a lo dispuesto en el manual de funciones, el contrato y los actos administrativos correspondientes?

Respuesta al numeral 2: De conformidad con lo expuesto anteriormente, las condiciones laborales y funciones de los trabajadores oficiales se encuentran en los instrumentos que rigen la relación laboral tales como son el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo.

Frente a la figura de la asignación de funciones, se hace necesario reiterar que es una figura propia de los empleados públicos y su aplicación a los trabajadores oficiales resultará posible en la medida que los instrumentos señalados así lo contemplen.

Así las cosas, la asignación de responsabilidades funcionales y de control de recursos no puede derivarse únicamente del nombre del empleo. En el régimen de trabajadores oficiales, estas obligaciones deben estar expresamente definidas en el marco jurídico y contractual que rige la

relación.

3. Para efectos de eventuales actuaciones de los entes de control, ¿prima la denominación del empleo o el contenido material del manual de funciones y las funciones efectivamente desarrolladas?

Respuesta al numeral 3: Tal como se indicó anteriormente, la responsabilidad de los servidores públicos se deriva por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, cada caso en particular deberá ser evaluado por la autoridad que corresponda.

De acuerdo a lo anterior, es pertinente reiterar que las condiciones laborales y funciones de los trabajadores oficiales se encuentran en los instrumentos que rigen la relación laboral tales como son el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo.

4. En escenarios donde, por ausencia de cargos o dependencias especializadas, un empleo asume cargas operativas adicionales no previstas inicialmente, ¿puede ello dar lugar a la atribución automática de nuevas responsabilidades funcionales, en particular de carácter financiero?

Respuesta al numeral 4: De acuerdo con lo manifestado en el presente escrito, es pertinente reiterar que las condiciones laborales y funciones de los trabajadores oficiales se encuentran en los instrumentos que rigen la relación laboral tales como son el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, frente a la figura de la asignación de funciones, se hace necesario reiterar que es una figura propia de los empleados públicos y su aplicación a los trabajadores oficiales resultará posible en la medida que el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo así lo contemple.

5. En situaciones donde exista una incongruencia entre la denominación del empleo y las funciones asignadas, y se pretenda imputar responsabilidad con base únicamente en el nombre del cargo, ¿cuál es la actuación recomendada desde el enfoque de gestión del empleo público y prevención del riesgo institucional?

Respuesta al numeral 5: La Administración deberá verificar que cada cargo tenga claramente definidas sus funciones. 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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador de Grupo de Asesoría, Conceptos, y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Claudia Viviana Molina Barón

Datos de quien Revisó: N/A

Datos de Vo.Bo: Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica

Código TRD: 11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Fecha y hora de creación: 2026-03-17 01:52:41