

**Función Pública**

Concepto 138951 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000138951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000138951

Fecha: 10/04/2023 09:52:44 a.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACION. Remuneración que corresponde a un empleo público en caso de concurso de méritos. REF: 20232060172872 del 21 de marzo de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual presenta varios interrogantes relacionados con la remuneración que le corresponde a un empleo público en caso de superar un concurso de méritos, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1.- A su primer interrogante, mediante el cual consulta *“¿cuáles son estas circunstancias que derivan en la disminución del salario y si el pretexto de la alcaldía de decirme que el “manual de funciones vigente se encuentra errado” es una de ellas?”* le manifiesto:

Dentro de las posibilidades para que el salario correspondiente a un empleo sea disminuido se encuentra el hecho que el municipio descienda de categoría, no obstante, y tal como se indicó a usted en el oficio de radicado 20236000090761, de conformidad con lo dispuesto 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, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la transparencia en 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.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, 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, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En ese sentido, la solicitud de aclaración de la remuneración a favor de un empleado público debe efectuarse directamente a la entidad a la que el empleado presta sus servicios, pues este Departamento Administrativo no es la entidad empleadora ni nominadora, ni tiene dentro de sus facultades legales ordenar pagos de salarios a las demás entidades públicas.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales no tiene ninguna relación con la remuneración de un empleo, por consiguiente, la modificación del manual de la entidad no implica la modificación de la remuneración que le corresponde a un empleo.

No obstante, en el caso que considere que sus derechos laborales han sido eventualmente vulnerados, podrá estudiar la posibilidad de acudir a los organismos de control o vigilancia como es el caso de las personerías municipales o la Procuraduría General de la Nación PGN junto con las pruebas que pretenda hacer valer, de tal manera que, en el marco del debido proceso, se pronuncien frente a su situación particular.

2.- En atención a su segundo interrogante: *“En mi caso que participe en un concurso de méritos bajo algunas condiciones como ser Técnico Administrativo de Grado 6 con asignación salarial de 1.260.471, según lo que ustedes responden la Alcaldía si así lo decide puede pagarme lo*

que quiera porque como ente territorial y con autonomía puede hacerlo ¿Eso básicamente no va en contra de los acuerdos de la convocatoria ya que no se cumplen?”, le manifiesto lo siguiente:

Mediante escrito de radicado número 20236000090761 a usted emitido por parte de esta Dirección Jurídica se concluyó lo siguiente:

“en relación con las condiciones ofertadas mediante convocatoria pública para proveer empleos públicos de carrera la Corte Constitucional en Sentencia SU-446 del 26 de mayo de 2011, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció lo siguiente:

“El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”. Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público. En los términos de este artículo: “Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

CONVOCATORIA A CONCURSO DE MERITOS-Importancia

La convocatoria es “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada

REGLAS DEL CONCURSO DE MERITOS-Son invariables

Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar “...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos.”

De acuerdo con lo previsto por la Corte, la convocatoria a concurso de méritos es la norma reguladora y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

En ella, se impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en la convocatoria se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento.

La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios como la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En ese sentido, en criterio de esta Dirección Jurídica, las entidades u organismos públicos deben cumplir con las condiciones de los empleos ofertados mediante convocatoria pública a concurso de méritos, como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos meritocráticos.

Por lo anterior, la entidad, en este caso alcaldía municipal, debió nombrar en período de prueba a quien superó el concurso de méritos, en el empleo para el cual se inscribió y superó todas las fases.

En este orden de ideas, si en la convocatoria efectuada en el año 2019 se ofertó un empleo con una asignación básica, según su oficio, de \$1.260.471, al momento de efectuar la posesión debió darse en el mismo empleo; es decir, con la asignación salarial de la convocatoria, y, en el caso que haya pasado de una vigencia a otra, la remuneración del empleo debió ser incrementada en los porcentajes que haya ordenado el concejo municipal.”

De igual forma, en el mencionado escrito se indicó:

“...el incremento salarial se configura como un derecho de los empleados públicos, que se realiza anualmente; para los empleados públicos del orden nacional, el Gobierno expide un único acto administrativo (Decreto) para ordenar el porcentaje de incremento salarial que regirá para la respectiva vigencia.

Para el nivel territorial igualmente se expedirá un único acto administrativo (emitido por la Asamblea o por el Concejo) que dé cuenta del

incremento salarial de sus servidores públicos, teniendo en cuenta en todo caso los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto Salarial y los mínimos de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC).

De esta manera, los ajustes salariales para la vigencia del 2022, se establecen por medio del Decreto 473 de 2022 para el nivel nacional Rama Ejecutiva, y el Decreto 462 de 2022 determina los máximos salariales a favor de los empleados públicos de las entidades del nivel territorial."

En este orden de ideas, atendiendo los pronunciamientos de la Corte Constitucional, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que la convocatoria a concurso de méritos es la norma reguladora y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes, en ella, se impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en la convocatoria se delinear los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, las entidades u organismos públicos deben cumplir con las condiciones de los empleos ofertadas mediante convocatoria pública a concurso de méritos, como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos meritocráticos.

En este orden de ideas, se reitera que la entidad, en este caso alcaldía municipal, debió nombrar en período de prueba a quien superó el concurso de méritos, en el empleo para el cual se inscribió y superó todas las fases.

Así, si en la convocatoria efectuada en el año 2019 se ofertó un empleo con una asignación básica, según su oficio, de \$1.260.471, al momento de efectuar la posesión debió darse en el mismo empleo; es decir, con la asignación salarial de la convocatoria, y, en el caso que haya pasado de una vigencia a otra, la remuneración del empleo debió ser incrementada en los porcentajes que haya ordenado el concejo municipal.

Se colige igualmente que, el incremento al salario de los empleados públicos es considerado como un derecho que se efectúa anualmente; para el caso de los empleados públicos del orden nacional, el Gobierno expide un único acto administrativo (Decreto) para ordenar el porcentaje de incremento salarial que regirá para la respectiva vigencia, para el nivel territorial, igualmente se expedirá un único acto administrativo (emitido por la Asamblea o por el Concejo) que dé cuenta del incremento salarial de sus servidores públicos, teniendo en cuenta en todo caso los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto Salarial y los mínimos de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC).

3.- A las manifestaciones efectuadas en los numerales 3° al 7° de su escrito, le reitero que en caso que considere que sus derechos laborales han sido vulnerados, puede acudir a los organismos de control o vigilancia como es el caso de las personerías municipales o la Procuraduría General de la Nación PGN junto con las pruebas que pretenda hacer valer, de tal manera que, en el marco del debido proceso, se pronuncien frente a su situación particular.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 08:11:54