



**Función Pública**

# Concepto 380251 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000380251\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000380251

Fecha: 05/12/2019 05:51:05 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Nombramiento. Obligación de publicar los nombramientos. RAD. 20192060388622 del 27 de noviembre de 2019.

En la comunicación de la referencia, eleva las siguientes consultas:

1. ¿Las resoluciones de nombramiento y encargo en un empleo público deben publicarse en los sitios web de la entidad? ¿Cuál es la normativa?
2. ¿Dentro de las resoluciones de nombramiento se debe incluir el salario del servidor público o con la denominación del empleo es suficiente?
3. ¿En el marco de la Ley [1581](#) de 2012, el salario de un empleado se considera público, semiprivado o privado?
4. ¿En el marco de la Ley [1712](#), la información financiera de un empleado incluyendo su salario, se considera público, clasificado o reservado?
5. ¿Qué información debo publicar en los actos administrativos de nombramiento para no vulnerar los derechos de los servidores públicos y al igual poder cumplir con lo establecido en la Ley?

Sobre las inquietudes planteadas, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre la obligación de publicar ciertos actos administrativos, la ley [1437](#) de 2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", determina:

"ARTÍCULO [65](#). Deber de publicación de los actos administrativos de carácter general. Los actos administrativos de carácter general no serán

obligatorios mientras no hayan sido publicados en el *Diario Oficial* o en las gacetas territoriales, según el caso.

Las entidades de la administración central y descentralizada de los entes territoriales que no cuenten con un órgano oficial de publicidad podrán divulgar esos actos mediante la fijación de avisos, la distribución de volantes, la inserción en otros medios, la publicación en la página electrónica o por bando, en tanto estos medios garanticen amplia divulgación.

Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa iniciada con una petición de interés general, se comunicarán por cualquier medio eficaz.

En caso de fuerza mayor que impida la publicación en el *Diario Oficial*, el Gobierno Nacional podrá disponer que la misma se haga a través de un medio masivo de comunicación eficaz.

PARÁGRAFO. También deberán publicarse los actos de nombramiento y los actos de elección distintos a los de voto popular.” (Se subraya)

Ahora bien, el acto administrativo, “*como expresión de la voluntad administrativa unilateral encaminada a producir efectos jurídicos a nivel general y/o particular y concreto, se forma por la concurrencia de elementos de tipo subjetivo (órgano competente), objetivo (presupuestos de hecho a partir de un contenido en el que se identifique objeto, causa, motivo y finalidad, y elementos esenciales referidos a la efectiva expresión de una voluntad unilateral emitida en ejercicio de la función administrativa) y formal (procedimiento de expedición). Sin tales elementos el acto no sería tal y adolecería de vicios de formación generadores de invalidez, que afectan su legalidad*”<sup>1</sup>

Los nombramientos, como actos administrativos, deben ser expedidos por la autoridad competente (el nominador), expresar las razones legales y de servicio que les sustentan e identificar de manera precisa la decisión de la administración que, para el caso, implica la determinación del empleo en el que se realiza el nombramiento con su nomenclatura, la dependencia a la que pertenece (o a la planta global, si es el caso), su naturaleza (de carrera o de libre nombramiento y remoción) y, por supuesto, la determinación precisa de quien la administración pretende vincular como empleado, con su respectiva identificación.

La norma no determina la obligación para las entidades públicas de incluir en el acto de nombramiento, el salario asignado al empleo que se pretende proveer. Cabe agregar, que siendo el salario un elemento variable y establecido en un acto administrativo de carácter general (Decretos salariales), no se requiere incluirlo en el citado acto administrativo, pues el nivel y el grado del empleo lo determinan sin que sea facultativo de la entidad que lo nombra o del nombrado, modificarlo.

Ahora bien, la Ley 4ª de 1992, Ley Marco, señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. Con base en ella, son expedidos los diferentes Decretos Salariales para cada vigencia fiscal que, como actos administrativos de carácter general, son publicados en el Diario Oficial y, por ende, de público conocimiento.

En cuanto a la calificación de la información relacionada con los datos personales, la Corte Constitucional, en su Sentencia T-238 del 26 de junio de 2018, con ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, indicó:

“Además, existe una segunda tipología, dirigida a clasificar la información desde un punto de vista cualitativo, en función de su publicidad y la posibilidad legal de acceder a la misma, a saber, (i) pública o de dominio público, (ii) semiprivada, (iii) privada, y (iv) reservada o secreta. La anterior caracterización permite delimitar la información que se puede divulgar en desarrollo de los derechos fundamentales a la información y el de petición, y aquella que, por mandato constitucional, no puede ser revelada, porque de hacerlo se transgredirían los derechos a la intimidad y al *habeas data*.

(...)

32.2. La *información privada* es aquella que por versar sobre información personal y por encontrarse en un ámbito privado, sólo puede ser

obtenida y ofrecida por orden de autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Es el caso de los libros de los comerciantes, los documentos privados, las historias clínicas y la información extraída a partir de la inspección del domicilio.

32.3. La *información reservada* versa sobre información personal y guarda estrecha relación con los derechos fundamentales del titular a la dignidad, a la intimidad y a la libertad, motivo por el cual se encuentra reservada a su órbita exclusiva y “(...) no puede siquiera ser obtenida ni ofrecida por autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Cabría mencionar aquí la información genética, y los llamados “datos sensibles” o relacionados con la ideología, la inclinación sexual, los hábitos de la persona, etc.”<sup>[80]</sup>

32.4. La *información pública* es aquella que, según los mandatos de la ley o de la Constitución, puede ser obtenida y ofrecida sin reserva alguna y sin importar si se trata de información general, privada o personal. Se trata por ejemplo de los documentos públicos, las providencias judiciales debidamente ejecutoriadas, los datos sobre el estado civil de las personas o sobre la conformación de la familia. Este tipo de información se puede solicitar por cualquier persona de manera directa y no existe el deber de satisfacer algún requisito para obtenerla.

32.5. La *información semiprivada*. Esta Corporación se ha pronunciado sobre los datos que pueden constituir información semiprivada. En efecto, desde la sentencia T-729 de 2002<sup>[81]</sup> reiterada por la sentencia C-337 de 2007<sup>[82]</sup>, la Corte señaló que ésta se refiere “a los datos que versan sobre información personal o impersonal que no está comprendida en la regla general anterior, porque para su acceso y conocimiento presenta un grado mínimo de limitación, de tal forma que sólo puede ser obtenida y ofrecida por orden de autoridad administrativa o judicial en el cumplimiento de sus funciones o en el marco de los principios de la administración de datos personales” (negrilla fuera del texto original).

Los temas en los que la jurisprudencia ha clasificado la información como semiprivada generalmente se refieren a datos relativos a las relaciones con las entidades de la seguridad social, al comportamiento financiero de las personas o sus condiciones médicas. No obstante, este Tribunal ha estudiado otros casos en los que ha tenido que establecer qué tipo de información puede ser considerada semiprivada. Lo anterior teniendo en cuenta que como autoridad judicial, la Corte está en la obligación de, en caso de ser necesario, determinar el tipo de información de la que se trata, teniendo en cuenta los principios de: veracidad o calidad de los registros o datos, temporalidad de la información, interpretación integral de los derechos constitucionales, seguridad, confidencialidad, circulación restringida y finalidad.”

De acuerdo con la jurisprudencia en cita, el salario de un empleado público está en la categoría de “información pública” pues, como se indicó en apartes anteriores, está determinado de manera general en los Decretos Salariales, de acuerdo con el nivel y el grado salarial, y constituye información que puede ser obtenida por cualquier persona a partir de su publicación en el Diario Oficial.

Debe aclararse que el salario de un empleado público no hace parte del concepto de “información financiera”, pues se entiende por ésta “aquella referida al nacimiento, ejecución y extinción de obligaciones dinerarias, independientemente de la naturaleza del contrato que les dé origen”<sup>[2]</sup>, concepto que no se ajusta al salario de un servidor público.

Con base en los textos legales y jurisprudenciales descritos, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

1. En cumplimiento del párrafo del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, Código Procesal Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las entidades públicas deben publicar en su página web los actos administrativos mediante los cuales efectuó nombramientos en su planta de personal.
2. Las resoluciones de nombramiento no requieren la inclusión del salario del servidor público que se designa, por cuanto el salario es establecido mediante Decreto emitido por el Gobierno Nacional, con base en el nivel y el grado del empleo.
3. De acuerdo con las definiciones de información contenidas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el salario de un empleado público corresponde a información pública.

4. El salario de un empleado público no hace parte de la información financiera del mismo, por cuanto ésta es calificada y no incluye lo devengado por el servidor.

5. La Ley ordena a todas las entidades estatales publicar el acto administrativo de nombramiento y no la información consignada en él. Por lo tanto, no es viable publicar un extracto de aquél pues la norma es clara al establecer que se debe efectuar la publicación del acto mismo.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link "Gestor Normativo": <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó Armando López Cortés

111602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Consejero ponente: Stella Jeannette Carvajal Basto, 12 de octubre de 2017. Radicación número: 11001-03-27-000-2013-00007-00 (19950)

2. Artículo 3°, literal j) de la Ley Estatutaria 1266 de 2008, "*por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones*".

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:18:40