



Función Pública

Concepto 098691 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000098691

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000098691

Fecha: 19/03/2021 03:25:13 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: EMPLEO- Supresión o modificación de Empleos Ofertados en Convocatorio a Concurso. RAD. 20219000077062 del 12 de febrero de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita se le informe una reducción salarial de un cargo ofertado en concurso del posconflicto. Donde la administración asegura que en caso de que se lo gane el titular del cargo no se efectuará la reducción de la asignación básica, pero si gana cualquier otra persona se le aplicará la reducción en la asignación básica.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que la resolución de casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal. Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales sobre el empleo público y administración de personal. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, a modo de orientación general, el Decreto 785 de 2005 dispone:

“ARTÍCULO 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3º del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos”

Sobre el particular es necesario hacer algunas precisiones conceptuales:

Denominación del empleo: Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables. Para el caso de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional es el Decreto 2489 de 2006, y para las entidades territoriales, el Decreto 785 de 2005.

Código: Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos. Para el orden territorial es de tres dígitos, el primero señala el nivel jerárquico y los dos siguientes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las asambleas y concejos les fijan a las diferentes denominaciones de empleos, en las gobernaciones y alcaldías respectivamente.

Grado Salarial: Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Cada denominación de empleo puede tener uno o más grados salariales dependiendo de funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor.

En el orden territorial los grados salariales, conformado hasta por dos dígitos, están fijados por las Asambleas y Concejos Municipales o Distritales, según el caso, teniendo en cuenta los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional con base en las facultades de la Ley 4 de 1992.

Entonces, el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, y en cada municipio se establece la escala salarial aplicable para sus empleados públicos. En consecuencia, el grado de un empleo es el que indica la asignación básica mensual.

Es importante manifestar que la Ley 4 de 1992, consagró en el parágrafo del Artículo 12 que el Gobierno Nacional deberá establecer topes máximos salariales a los que deben acogerse las autoridades competentes para fijar salarios.

Ahora bien, los topes salariales son producto de un análisis macroeconómico con el cual el Gobierno Nacional busca mantener el equilibrio presupuestal de las entidades y en todo caso, cada entidad territorial, de acuerdo con su capacidad financiera, decide si fija su escala aplicando el tope máximo para cada nivel de empleo.

Es claro entonces, que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos en la Administración Municipal, fue asignada a los Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales. Las cuales deben observar los siguientes criterios al momento de fijar su escala salarial:

- No sobrepasar el límite máximo salarial establecido por el Gobierno Nacional mediante Decreto 314 de 2020;
- El salario del Alcalde o Gobernador, con el fin de que ningún funcionario devengue un salario superior al de aquel, según el caso;
- Las finanzas y presupuesto de la entidad, de manera que no se comprometa su equilibrio y sostenibilidad financiera; y
- El derecho al incremento salarial de que gozan todos los empleados del ente territorial.

Por su parte, frente a los empleos de ofertados en concurso, el Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.6.2 FASES. El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

ARTÍCULO 2.2.6.3 CONVOCATORIAS. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:

- 1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.*
- 2. Entidad para la cual se realiza el concurso, especificando si es del orden nacional o territorial y el municipio y departamento de ubicación.*
- 3. Entidad que realiza el concurso.*
- 4. Medios de divulgación.*
- 5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.*
- 6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.*
- 7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.*
- 8. Duración del período de prueba;*
- 9. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso, y*
- 10. Firma autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

PARÁGRAFO. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas de los procesos de selección, en la convocatoria deberán preverse que las reclamaciones, su trámite y decisión se efectuarán según lo señalado en las normas procedimentales” (Subraya propia)

En este mismo sentido, el Decreto 1038 de 2018 se expidió con el fin de reglamentar el Decreto Ley 894 de 2017, el cual ordena a la Comisión Nacional del Servicio Civil diseñar los procesos de selección para el ingreso por mérito al empleo público en los municipios priorizados por el Gobierno Nacional, de manera objetiva e imparcial con un enfoque diferencial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población.

Así las cosas, en los 170 municipios priorizados se llevarán a cabo los procesos de selección que sean necesarios para el cumplimiento del

Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, y en el Decreto 1038, anteriormente referido, se señalan los requisitos para el ingreso a los empleos y las reglas del concurso de méritos. Justamente en su Artículo 2.2.36.3.2. consagra:

“Reglas y principios del proceso de selección para ingresar a la carrera administrativa en los municipios priorizados. Los procesos de selección para ingresar a la carrera en los municipios priorizados se regirán por los siguientes principios y reglas:

(...) 6. Convocatoria. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará mediante acto administrativo la convocatoria a concurso para la provisión de las vacantes definitivas ofertadas en la OPEC, por los municipios priorizados, atendiendo a las particularidades económicas, sociales y culturales de los municipios priorizados en el Decreto Ley 893 de 2017.

Esta convocatoria será igualmente suscrita por el jefe del organismo o de la entidad, para dar así cumplimiento al principio de coordinación de que trata el Decreto Ley 894 de 2017.

Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, situación que debe ser ampliamente divulgada.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de pruebas. Las fechas y horas no podrán fijarse antes de las previstas en la convocatoria inicial.” (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, se establece que la convocatoria como norma reguladora de todo concurso de mérito, es de obligatorio cumplimiento para la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la Administración, para la entidad que efectúa el concurso y para los participantes, debiendo contener entre su información mínima, la identificación del empleo. Tales como denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudio, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes, información esta que sirve de fundamento a los participantes en dichos concursos para escoger el empleo en el que se van a inscribir y para el cual cumplen los requisitos y se fundan sus expectativas para el respectivo nombramiento. Lo cual indica que al suprimir o modificar los cargos reportados y ofertados, o modificar el manual de funciones y de competencias laborales de los mismos, o cambiar su nomenclatura y denominación en la respectiva convocatoria, se estaría incumpliendo con las condiciones establecidas en la misma.

En relación con los empleos reportados, la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil en Circular conjunta No. 074 del 21 de octubre de 2009, señalaron que las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni modificar los manuales de funciones y de competencias laborales de los mismos, antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles.

Conforme a lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, si el empleo o empleos fueron reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera de la Comisión Nacional del Servicio Civil y los mismos fueron ofertados, no es procedente la supresión o modificación de los mismos, ni la modificación de sus manuales de funciones y de competencias laborales, ni modificada su nomenclatura y denominación.

Finalmente, 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 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:11:16