



Concepto 165271 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000165271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000165271

Fecha: 11/05/2021 05:25:00 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Asignación básica. ¿Procede la modificación del grado que ostenta una empleada de libre nombramiento y remoción en una Alcaldía municipal y en consecuencia la administración puede efectuar el incremento salarial correspondiente teniendo en cuenta lo estudios y experiencia de la funcionaria? Radicado: 20219000419782 del 7 de mayo de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia mediante la cual solicita concepto en relación a una petición que realizó una funcionaria de libre nombramiento y remoción para que se le aumente el grado del cargo que tiene actualmente, aduciendo que debido a los estudios, experiencia y carga laboral que tiene se debe incrementar el grado y en consecuencia el salario actual, por lo que consulta cuál es el procedimiento que debe seguir la Alcaldía y si es viable y potestativo del nominador realizar este proceso.

Inicialmente es importante señalar que el Artículo 19 de la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, señala lo siguiente:

“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”

De otra parte, y como quiera que no se mencionó en el escrito de su consulta el nivel al cual pertenece su entidad (orden nacional o territorial), se procederá a señalar las normas del nivel territorial. En ese sentido, el Decreto Ley 785 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, señala:

«ARTÍCULO 3o. NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.”

“ARTÍCULO 4o. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el Artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

“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.” (Subrayas fuera del texto)

De acuerdo a lo anterior, el empleo está compuesto por la denominación, código y grado; en virtud del Artículo 3º del Decreto 785 de 2005, los actuales niveles jerárquicos se encuentran clasificados en: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, dentro de cada uno de estos niveles existen varias denominaciones de empleo que se identifican con un código y grado salarial.

Así mismo, se tiene que los niveles jerárquicos corresponden a las funciones, competencias y requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

Por su parte, el 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 la cantidad, complejidad de las funciones, las responsabilidades, los requisitos de educación y la experiencia para el desempeño de su labor.

Es decir que, dentro de cada nivel, los empleos en la planta de personal se les asignan el correspondiente grado, que indica la asignación básica legal mensual que le corresponde y al cual tiene derecho el titular del respectivo empleo.

Ahora bien, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992, el Decreto 314 de 2020 expedido por el Gobierno Nacional, es el que establece el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales, así:

ARTÍCULO 7. Límite máximo salarial mensual para empleados públicos de entidades territoriales. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2020 queda determinado así:

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	14.448.012
ASESOR	11.548.751
PROFESIONAL	8.067.732
TÉCNICO	2.990.759
ASISTENCIAL	2.961.084

ARTÍCULO 8. Prohibición para percibir asignaciones superiores. Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el Artículo 7º del presente Decreto.

En todo caso, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

“ARTÍCULO 11. Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente decreto, en concordancia con lo establecido en los Artículos 10 y 12 de la Ley 4a de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos.”

Así entonces, en criterio de esta Dirección se considera que el Gobierno Nacional expide los Decretos que establecen los límites máximos salariales a los que deben ceñirse los Concejos Municipales para fijar las escalas salariales para el respectivo ente territorial, resaltando que ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en los citados decretos. Los parámetros para realizar los incrementos deben ser adoptados por el ente territorial, teniendo en cuenta sus finanzas, entre otros criterios autónomos; así mismo se considera que los incrementos y escalas salariales deben establecerse con parámetros objetivos bajo el principio de equidad.

De acuerdo con lo anterior y en atención a su consulta, esta Dirección Jurídica concluye que, para el nivel territorial es el Decreto 785 de 2005, el que determina la nomenclatura, clasificación y funciones de los empleos de acuerdo con el nivel jerárquico.

En cuanto al grado salarial, se concluye que es el número de orden que indica la asignación básica mensual para la denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, escala que para el orden territorial es la fijada por las Asambleas Departamentales y los Concejos municipales, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el decreto 785 de 2005, y atendiendo los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional en los decretos salariales, conforme la Ley 4ª de 1992.

En ese orden de ideas, en atención a su consulta esta Dirección Jurídica considera que, la modificación del grado salarial sólo podría efectuarse como consecuencia de la modificación de la planta de personal de la respectiva entidad, de conformidad con el Artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 y el Artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015.

En todo caso se aclara que, si la funcionaria desea aspirar a un empleo de mayor jerarquía con un grado salarial superior deberá participar en los concursos de mérito establecidos; igualmente, en virtud con el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.5.43 del Decreto 1083 de 2015 resultará procedente entonces que, ante la vacancia temporal o definitiva en los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos podrán proveerse mediante encargo con empleados de carrera o que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a juicio del nominador, siempre que cumplan con el perfil y los requisitos para su desempeño. Lo anterior significa entonces que, es facultativo del nominador, encargar a un empleado de libre nombramiento, en cargos de libre nombramiento que presenten vacancia temporal o definitiva.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Jose F Ceballos

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:58:54