



# Función Pública

## Concepto 378951 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000378951\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000378951

Fecha: 16/10/2021 12:22:36 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: REMUNERACIÓN. Asignación salarial. Aumento del salario para empleados públicos por campaña anti tuberculosis Ley 84 de 1948. PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. Reconocimiento de vacaciones para quienes laboran con pacientes con tuberculosis y ya dejó de hacerlo. RADICACION: 20219000644362 del 28 de septiembre de 2021.

Acuso recibo de su comunicación, mediante la cual manifiesta que en la entidad hay un empleado público que lleva más de 20 años prestando sus servicios como médico en el programa de tuberculosis, razón por la cual desde el año 2005 le fue otorgado el beneficio de sobresueldo y el derecho a tener vacaciones cada seis meses por atender pacientes con esta enfermedad, no obstante, dicho empleado por ser adulto mayor se cobijó con el decreto de trabajo en casa y desde entonces no atiende pacientes con dicha patología, por lo que realiza varios interrogantes relacionados con el reconocimiento de estos beneficios.

Al respecto, inicialmente me permito indicarle que, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control o vigilancia 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, responderé de manera general sus interrogantes de la siguiente manera:

1. ¿Al no estar atendiendo los pacientes del programa de tuberculosis se sigue pagando el sobresueldo normal o bajo que argumento legal se puede suspender el pago de dicho sobresueldo? ¿Cómo se calcula el sobre sueldo de dicho empleado según las normas? ¿El sobresueldo se aumenta según el aumento del salario mensual?

Para dar respuesta, es necesario hacer referencia a lo establecido en la Ley 84 de 1948 "Por la cual se dictan disposiciones sobre prestaciones sociales a favor del personal científico que trabaja en servicios de lucha antituberculosa", que dispone lo siguiente:

*"ARTÍCULO 4.- Modificado por el Artículo 4 Ley 4 de 1966. El personal científico y demás personal que presten servicios a la campaña antituberculosa oficial, tendrán derecho a un aumento, automáticamente, del veinticinco por ciento (25%) sobre el último sueldo que devenguen a partir de los quince (15) años de servicios, y sucesivamente cada cinco (5) años siguientes de servicios.*

*PARÁGRAFO. - Queda a voluntad de los interesados: o continuar en el servicio gozando de los beneficios de aumentos progresivos de sueldo, o retirarse para percibir la pensión de jubilación sujeta a lo que establece el Artículo 1 de esta Ley".*

Según la norma, el personal científico y demás personal que preste servicios en una campaña anticuberculosa oficial tendrán derecho a un aumento, automáticamente, del veinticinco por ciento (25%) sobre el último sueldo que devenguen a partir de los quince (15) años de servicios, y sucesivamente cada cinco (5) años siguientes de servicios.

Sobre el particular, el Consejo de Estado en sentencia del 20 de septiembre de 2007<sup>1</sup>, dijo:

"(...)

*El aumento "automático" del 25%" sobre el último sueldo a favor del personal científico y demás servidores que se ocuparan de la campaña antituberculosa oficial en los términos del Artículo 4º de la citada Ley 84 de 1948 operó a plenitud en la época en que por virtud de disposición constitucional (Carta Política de 1886, Artículo 76 - 9), correspondía al legislador ocuparse de la materia salarial de los servidores públicos.*

De ahí que quienes accedieron al incremento del sueldo mensual en el porcentaje indicado, durante la vigencia de la Constitución de 1886, consolidaron su situación jurídica individual, es decir, accedieron al citado incremento, a plenitud. Sin embargo, quienes con posterioridad a la expedición de la Carta Política de 1991 pretenden incrementos salariales, su situación se regula por una normatividad distinta.

En efecto, de conformidad con el Artículo 150, numeral 19, literal e), corresponde al Congreso expedir las Leyes, por medio de ellas dictar normas generales que contengan los objetivos y criterios a los cuales debe someterse el Gobierno Nacional para regular el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la fuerza pública.

En desarrollo de las facultades antes citadas, el Congreso expidió la Ley 4ª de 1992, o ley marco en materia salarial, la cual consagra los objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para el efecto. En el Artículo 1º fija la competencia al Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva Nacional cualquiera sea su sector, denominación o régimen jurídico, los empleados del Congreso Nacional, Rama Judicial, Ministerio Público, Fiscalía General de la Nación, Organización Electoral, Contraloría General de la República, los Miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública. En el párrafo del Artículo 12 ibidem atribuye al Gobierno la facultad de señalar el límite máximo salarial de los servidores públicos de las entidades territoriales, guardando equivalencias con cargos similares del orden nacional.

Con lo anterior quiere decir la Sala que, aquellas personas que prestaron sus servicios en la campaña antituberculosa oficial antes de la vigencia de la Carta Política de 1991 y que cumplieron los presupuestos señalados en el Artículo 4º de la Ley 84 de 1948, accedieron válidamente al incremento o aumento salarial en referencia. No así, quienes lo pretenden en vigencia de la Constitución de 1991, luego de expedida la mencionada ley 4/92, y decretos que en lo sucesivo ha expedido el Gobierno Nacional fijando el régimen salarial de los empleados públicos. Ello por cuanto no es aceptable que un estatuto como lo es la Ley 84 de 1948, contenga previsiones inmodificables hacia el futuro. En otros términos, en materia laboral, se concibe la existencia de derechos adquiridos, referidos a aquellas situaciones particulares que fueron definidas al amparo de la Ley 84 de 1948 antes de la Carta de 1991

(...)"

El mismo Consejo de Estado mediante Sentencia del 10 de marzo de 2011, se refirió frente a las campañas antituberculosis, así:

"(...)

Consagró la preceptiva antes transcrita una forma de compensación económica a favor de aquellas personas que en razón de sus funciones se encontraran en condiciones de trato inmediato y directo con pacientes que sufrieran de Tuberculosis, dado el riesgo que implicaba el tratar una enfermedad contagiosa. Conforme al texto de la norma quienes participen de la campaña especial antituberculosa tienen derecho a percibir el sobresueldo antes señalado, de manera que al terminarse la campaña o eliminarse los establecimientos especializados, no puede afirmarse que estos formaban parte de la misma, como ya lo ha precisado esta Corporación en reiterados pronunciamientos.

Como lo ha precisado esta Corporación no significa lo anterior que el Estado suprimiera la protección hospitalaria contra la tuberculosis, sino que pasó a dársele la protección en cualquier centro hospitalario y de manera similar a la que se da a otras enfermedades, con lo cual desaparecieron el Programa Especial y los Centros Especiales dedicados a dicha lucha oficial y con ello decayeron los estímulos económicos previstos en la citada ley.

(...)"

Ahora bien, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992, el Decreto 980 de 2021<sup>2</sup> 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	14.825.106
ASESOR	11.850.174
PROFESIONAL	8.278.300
TÉCNICO	3.068.818
ASISTENCIAL	3.038.369

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.

En ese orden de ideas, y atendiendo a su consulta, si el empleado público al que usted hace referencia había cumplido 15 años prestando sus servicios en una campaña antituberculosa oficial cuando se expidió la Ley 4ª de 1992, tendría derecho en su momento al incremento salarial por cuanto se habría causado un derecho adquirido pues su situación individual fue definida al amparo de la Ley 84 de 1948 antes de la Constitución Política de 1991.

Por el contrario, si el empleado cumplió los 15 años con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 4ª de 1992, no habría derecho al reconocimiento del aumento salarial del que habla el Artículo 4 de la Ley 84 de 1948, esto toda vez que, con posterioridad a la entrada en vigencia de dicha Ley, en materia salarial, debía someterse a la regulación que expidiera el Gobierno Nacional en los términos ya indicados, y en ese sentido la Ley 84 de 1948 ya no surtiría efectos.

Igualmente, según lo dispuesto por el Consejo de Estado en diferentes pronunciamientos, como se expone a lo largo de este concepto, el aumento salarial dispuesto en la Ley 84 de 1948 se creó a favor de aquellas personas que en razón de sus funciones se encontraran en condiciones de trato inmediato y directo con pacientes que sufrieran de Tuberculosis, de manera que al terminarse la campaña o eliminarse los establecimientos especializados, ya no habría lugar a dicho beneficio, pues pasó a dársele la protección a la enfermedad en cualquier centro hospitalario y de manera similar a la que se da a otras enfermedades.

En ese orden de ideas, tampoco sería procedente reconocer el aumento salarial del que trata su consulta a un empleado que no tiene siquiera contacto con personas tuberculosis o que no hace parte de una campaña oficial para su tratamiento.

Frente a su inquietud sobre si el sobresueldo se aumenta según el aumento del salario mensual, es pertinente aclarar que en caso a que hubiere lugar a dicho beneficio, la norma establece que será del veinticinco por ciento (25%) sobre el último sueldo devengado a partir de los quince (15) años de servicios sucesivamente cada cinco (5) años siguientes de servicios, lo que quiere decir que el aumento no aplica al salario mensual, sino en las condiciones antes indicadas.

Igualmente, sobre su consulta relacionada con la forma de calcular el aumento o sobre sueldo, es pertinente reiterar que este Departamento Administrativo carece de competencia para realizar liquidaciones o cálculos para el reconocimiento y pago de emolumentos salariales y prestacionales, pues esto le corresponde a cada entidad.

2. ¿Al no tener exposición con pacientes de tuberculosis el periodo de vacaciones sigue su curso normal o con que argumento legal se le otorgan vacaciones por el periodo de un año normal como los otros empleados?

Sobre este tema, me permito manifestar de manera general, lo siguiente:

El Decreto 3135 de 1968, “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”, señala:

*“ARTICULO 8. VACACIONES. Los empleados públicos o trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio, salvo lo que se disponga por reglamentos especiales para empleados que desarrollan actividades especialmente insalubres o peligrosas.*

*Las vacaciones de los funcionarios de la rama Jurisdiccional, del Ministerio Público y del ramo docente se rigen por normas especiales.”*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.31.4 Derecho a vacaciones.*

*1. Tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios.*

*2. El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios.*

3. Los trabajadores oficiales ocupados en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, tienen derecho a vacaciones proporcionales por las fracciones de año, cuando no alcancen a completar un año de servicios".(Subrayado nuestro)

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, el fundamento legal para tener derecho a que se le concedan vacaciones cada seis (6) meses a empleados públicos que laboran al servicio de campañas antituberculosas es el Artículo 2.2.31.4 del Decreto 1083 de 2015.

Este derecho especial, como lo manifiesta la norma, lo tienen únicamente el personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes, lo que quiere decir que disfrutan de dos (2) períodos de vacaciones al año, que excluyen el período anual que corresponde a la generalidad de los servidores de la administración pública.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-669 de 2006 manifestó respecto de las vacaciones de las personas dedicadas a la lucha contra la tuberculosis:

*"(...) ciertos trabajadores dedicados a actividades insalubres o riesgosas, requieren de un mayor espacio de recuperación y descanso, de forma que por cada seis meses de servicio tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas. Por tanto, si el presupuesto de las vacaciones está en que el transcurso de determinado tiempo de trabajo hace exigible reponer el deterioro sufrido por el trabajador ante jornadas considerables de prestación de servicio, lo que se deriva de las disposiciones citadas es que las personas dedicadas a la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X, presentan un desgaste mayor en un tiempo menor, que hace necesario reconocerles vacaciones al vencimiento de ciclos de trabajo inferiores a los establecidos para la generalidad de trabajadores".*

De acuerdo con la normativa expuesta y el criterio de la Corte Constitucional, esta Dirección Jurídica considera que un empleado sólo podrá tener el beneficio de disfrutar las vacaciones cada seis meses si trabaja o presta sus servicios en campañas anticuberculosas o en caso que maneja o aplique rayos X.

En ese orden de ideas, la entidad deberá revisar la situación en particular del empleado para efectos de tomar las medidas que correspondan de acuerdo con lo establecido en la normativa y jurisprudencia indicadas en el presente concepto.

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: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. Consejo de Estado, Sección Segunda - Subsección "A", sentencia del 20 de septiembre de 2007, Radicación Número: 25000-23-25-000-2002-11033-01(3671-05), Actor: Yanet Lentino Montealegre, Consejero Ponente Dr. ALFONSO VARGAS RINCON.

2. Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:18:01*