



## Concepto 027791 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000027791\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000027791

Fecha: 20/01/2022 04:50:24 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. REMUNERACIÓN. Salario. RADICACIÓN. 20229000029282 de fecha 18 de enero de 2022.

Reciba un cordial saludo, en atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es viable que empleos del mismo nivel pero de grado diferente, devenguen el mismo salario, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero mencionar que la competencia para realizar el reajuste salarial de los empleados públicos del orden territorial, según lo dispuesto en el Artículo 300, numeral 7 y el Artículo 313 numeral 6, de la Constitución Política, es función de la asamblea departamental y del concejo municipal establecer las escalas de remuneración de los empleados públicos del departamento y del municipio, respectivamente.

En este sentido, los concejos municipales tienen la competencia para fijar la escala salarial con el porcentaje que estimen conveniente siempre y cuando se respete:

- 1.- El IPC del año anterior.
- 2.- La tarifa resultante no exceda el tope máximo señalado.
- 3.- La tarifa resultante no exceda el valor de la remuneración del Alcalde.
- 4.- La capacidad fiscal del municipio consultando la sostenibilidad.

Es válido recordar que el incremento salarial que anualmente ordena el Gobierno Nacional, para los diferentes servidores públicos de las entidades y organismos del Estado, está orientado a garantizar que tales funcionarios conserven el poder adquisitivo de su salario, asegurando que la remuneración de los trabajadores sea digna, justa y móvil, atendiendo criterios de progresividad, equidad y proporcionalidad, de conformidad con lo desarrollado por la Corte Constitucional.

Ahora bien, el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades del nivel territorial (municipios y departamentos), lo estableció el Gobierno Nacional mediante el Decreto 980 de 2021<sup>1</sup>, en los siguientes términos:

**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 2021 queda determinado así:

| NIVEL JERARQUICO       | LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL |
|------------------------|---|
| <i>Sistema GENERAL</i> |   |
| DIRECTIVO              | 14.825.106                              |
| ASESOR                 | 11.850.174                              |
| PROFESIONAL            | 8.278.300                               |
| TÉCNICO                | 3.068.818                               |
| ASISTENCIAL            | 3.038.369                               |

Igualmente, el citado Decreto preceptúa:

*“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. Prohibiciones. 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.*

*Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúense las asignaciones de que trata el Artículo 19 de la Ley 4ª de 1992.”*

Ahora bien, con relación al significado de los códigos y grados de un empleo, así como la definición de los diferentes tipos de vinculación, me permito manifestar lo siguiente:

La Constitución Política señala:

*“ARTÍCULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*

Conforme a lo anterior, el Decreto 785 de 2005<sup>2</sup>, establece:

*“ARTÍCULO 2. Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.*

*Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.*

*ARTÍCULO 3. 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 4. 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.”*

Ahora bien en cuanto a la nomenclatura del empleo el Artículo 15 de la misma ley establece:

*“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.”*

Conforme a la normativa anterior se pueden consolidar los siguientes conceptos:

- 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 (3) 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 fijen 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.

Conforme a lo anterior se puede concluir que 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 4ª de 1992.

Por último y para dar respuesta a su consulta, podemos concluir que 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 basados en estos niveles.

En consecuencia el grado de un empleo esta basado en sus funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor, y por lo tanto se le asigna la correspondiente asignación básica. De modo que, en principio, no sería viable que empleos del mismo nivel jerárquico, pero con grado salarial diferente, devenguen lo mismo. Sin embargo, si dentro de la autonomía administrativa que tienen los Municipios, el Concejo expidió el acuerdo y el Alcalde expidió del decreto donde se fijaron salarios iguales para empleos del mismo nivel pero con diferente grado salarial, éste se debería ajustar teniendo en cuenta los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional y las características de cada empleo.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:11:08*