



Función Pública

## Concepto 098571 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000098571\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000098571

Fecha: 03/03/2022 06:51:11 p.m.

Bogotá, D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Asignación salarial. ¿Incremento salarial aplica en el acto administrativo de nombramiento, aunque la asignación salarial que se colocó en el acto de creación del empleo sea diferente? RADICADO: 20229000045352 del 24 de enero de 2021.

Acuso recibo de su comunicación, mediante la cual manifiesta que de dentro de la planta de personal de una entidad se creó un empleo de periodo fijo en año 2020, el cuál fue provisto hasta este año (2022). En la resolución de nombramiento dejaron la asignación salarial con la fue creado ese cargo desde el 2020, por lo que consulta si se debió realizar el incremento salarial en la vigencia 2021 de conformidad con lo estipulado por el gobierno así no hubiera un funcionario nombrado en ese cargo y si se debe realizar el incremento en la vigencia 2022 de acuerdo a lo que estipule el gobierno, tomando de base el valor una vez se ajuste el incremento de la vigencia 2021, así en el decreto de nombramiento aparezca el valor de la asignación salarial con la que fue creado ese cargo en el 2020

Al respecto, es oportuno señalar en primer lugar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los 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 Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares y es la entidad encargada para pronunciarse sobre malas prácticas en el empleo o sobre la vulneración de los derechos de los empleados.

No obstante, me permito de manera general dar respuesta a sus interrogantes de la siguiente manera:

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, 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 3 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 3° 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 980 de 2021<sup>2</sup> expedido por el Gobierno Nacional (aun vigente), 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 LÍMITE MÁXIMO	
SISTEMA GENERAL 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 7° 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, se concluye que el grado salarial 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.

Ahora bien, en relación con el incremento salarial en las entidades del orden territorial, es necesario precisar que 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.

Se considera que las Entidades deben garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.

En materia laboral, la jurisprudencia constitucional<sup>3</sup>, como una aplicación del principio a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, ha sido clara al establecer que a trabajo igual salario igual, y que sólo razones objetivas pueden justificar un tratamiento diverso. Los razonamientos de carácter subjetivo que pueda exponer el empleador, no serán de recibo, pues sólo consideraciones de orden objetivo y demostrable, serán admitidas para justificar el trato diverso. Por lo tanto, no resulta viable que se establezca un aumento salarial para unos funcionarios y para otros no, aunque puede haber circunstancias excepcionales para algunos empleados en que el aumento pueda ser menor en busca de ajustar las escalas de remuneración a los máximos señalados por el Gobierno Nacional; esto será posible, siempre y cuando se garantice un aumento salarial, así sea en menor proporción para dichos empleados.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la escala salarial para los empleados públicos del orden territorial es fijada por las Asambleas y Concejos Municipales o Distritales, según el caso, teniendo en cuenta los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional en los Decretos salariales y las finanzas públicas del Municipio.

En este orden de ideas, y atendiendo a su consulta una vez creado el empleo en una planta de personal se le deberá asignar un grado salarial que indicará la asignación básica mensual asignada para el período o vigencia correspondiente, de acuerdo a la escala de salarios fijada por las Asambleas Departamentales y los Concejos municipales.

En consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando se realice la provisión del cargo, la entidad pública deberá indicar la asignación salarial del empleo en el acto administrativo de nombramiento, la cual deberá actualizarse cada año de acuerdo con el incremento salarial fijado por las Asambleas y Concejos Municipales o Distritales para cada vigencia, según sea el caso, teniendo en cuenta los límites máximos fijados por Decreto del Gobierno Nacional, que para la vigencia del año 2021 es el Decreto 980 de 2021, el cual se encuentra vigente todavía hasta que se

expidan los decretos salariales para el año 2022.

En todo, para la vigencia del año en curso, las entidades también deberán aplicar los incrementos salariales a que haya lugar independientemente que el acto de creación del empleo en la planta de persona de la Entidad tenga una asignación salarial diferente a la que aplica para la vigencia 2022, por incremento salarial anual que contempla la Ley.

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 [/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. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública
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.
3. Cfr. Sentencias T-102-95; T-782-98; T-143-95; SU 519; C-428 de 1997; T-24, T-311 y T-387 de 1998, entre otras

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:01:13