



Función Pública

Concepto 138901 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000138901

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000138901

Fecha: 24/04/2023 10:10:06 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SOLICITUD DE INFORMACIÓN. REMUNERACIÓN. Reajuste o aumento salarial anual en las entidades del orden territorial. TRABAJADORES OFICIALES. Vinculación. Convención colectiva. Radicado: 20232060163152 del 14 de marzo de 2023.

Reciba un cordial saludo, de parte de función pública.

En atención a la comunicación radicada en esta dependencia bajo el radicado número 20232060163152 del 14 de marzo de 2023, mediante la cual solicita “allegar copia del texto completo del concepto emitido por esa entidad sobre el siguiente problema jurídico:

“Mediante queja se informó a la Procuraduría General de la Nación, que se presentaron incrementos salariales y bonificaciones indebidas en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL-, durante los años 2017 y 2018, al pasar el Gerente de ganarse: \$9.328.047 en el año 2016 a \$11.286.937 en el año 2018; y en el mismo sentido, mejoraron ingresos los funcionarios de la Secretaría General del IBAL, la Dirección Administrativa y Comercial, la Oficina de planeación, la Dirección Operativa y la Oficina de Control Interno, entre otros cargos.”

(...)

“En este caso, el quejoso manifestó que elevó consulta ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual le respondió “ que el régimen para los trabajadores oficiales es diferente al régimen de los servidores públicos y para el incremento de estos últimos como empleados de libre nombramiento y remoción se deben tener en cuenta los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional y que las convenciones colectivas no son de aplicación a los empleados públicos por lo que los beneficios convencionales son para los trabajadores oficiales.”

En primer lugar, es preciso indicarle que toda vez que no se individualiza el oficio del cual se requiere copia se pondrá en conocimiento la posición que en forma general la Dirección Jurídica tiene en relación con incrementos salariales para entidades territoriales, vinculación de los trabajadores oficiales y la posibilidad de que las convenciones colectivas sean de aplicación a los empleados públicos.

Naturaleza Jurídica Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P

Al respecto, debe señalarse que, sobre la naturaleza de las empresas de servicios públicos oficiales, la Ley 142 de 1994¹ dispone:

“(…) ARTÍCULO 14. DEFINICIONES. Para interpretar y aplicar esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

(...)

14.5. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS OFICIAL. Es aquella en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o estas tienen el 100% de los aportes. (...)”

“ARTÍCULO 17. NATURALEZA. Las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos de que trata esta Ley.

PARÁGRAFO 1. Las entidades descentralizadas de cualquier orden territorial o nacional, cuyos propietarios no deseen que su capital esté representado en acciones, deberán adoptar la forma de empresa industrial y comercial del estado.

Mientras la ley a la que se refiere el artículo 352 de la Constitución Política no disponga otra cosa, sus presupuestos serán aprobados por las correspondientes juntas directivas. En todo caso, el régimen aplicable a las entidades descentralizadas de cualquier nivel territorial que presten servicios públicos, en todo lo que no disponga directamente la Constitución, será el previsto en esta Ley. La Superintendencia de Servicios

Públicos podrá exigir modificaciones en los estatutos de las entidades descentralizadas que presten servicios públicos y no hayan sido aprobados por el Congreso, si no se ajustan a lo dispuesto en esta Ley. (...)”

Ahora bien, respecto de la naturaleza jurídica de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P, el Consejo de Estado, mediante sentencia emitida el 27 de febrero de 2012, dentro del expediente con Radicación No. 73001-23-31-000-2001-01783- 01(1497-05), Magistrado Ponente Alfonso Vargás Rincón, señaló:

“(...) De conformidad con el artículo 17 de la Ley 142 de 1994, las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones a no ser, según lo dispone su parágrafo 1 que los propietarios no deseen que su capital esté representado por acciones caso en el cual deberían adoptar la forma de una empresa industrial y comercial del Estado.

En el presente asunto está demostrado, como obra a folio 48 del expediente, que por Escritura Pública No. 2932 de agosto 31 de 1998, la empresa de servicios públicos de Ibagué en los términos del Acuerdo 0026 de 4 de junio de 1998, junto con el Municipio de Ibagué, la Empresa de Servicios Públicos de Ibagué ESPI ESP, el Departamento Administrativo de Valorización Municipal, el Instituto de Reforma y Vivienda Urbana de Ibagué - Irviv y el Instituto Municipal de Cultura se asoció para conformar una empresa de Servicios Públicos Oficial del orden Municipal por acciones. (...)”

Así las cosas, la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P es una empresa de servicios públicos de carácter oficial, constituida como sociedad por acciones, cuyos trabajadores se constituyen como empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Reajuste o aumento salarial anual en las entidades del orden territorial.

Respecto del aumento salarial para los empleados públicos y de acuerdo con los hechos de la consulta, tenemos que, para la vigencia del año 2017 se expidió el Decreto 995 de 2017², en donde el Gobierno Nacional indicó los límites máximos que deben observar las entidades territoriales al momento de realizar el respectivo incremento salarial de los servidores públicos que prestan servicios en la respectiva administración, incluidos como para el presente asunto IBAL S.A. E.S.P

Teniendo claro lo anterior, el Decreto 995 de 2017, dispuso los siguientes límites máximos salariales para fijar la asignación básica de los empleados públicos de las entidades territoriales según el nivel jerárquico del empleo que son titulares, a saber:

“(...) ARTICULO 7. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2017 queda determinado así:

NIVEL JERÁRQUICO	LIMITE MÁXIMO
SISTEMA GENERAL	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$ 12.515.408
ASESOR	\$ 10.003.959
PROFESIONAL	\$ 6.988.570
TÉCNICO	\$ 2.590.707
ASISTENCIAL	\$ 2.565.000

A su vez, en el mismo decreto se dispusieron las siguientes prohibiciones en la materia:

ARTÍCULO 8. 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. (...)”

Por su parte, en sentencia³ proferida por el Consejo de Estado se concluyó en los siguientes términos la competencia en cabeza de las entidades territoriales para realizar anualmente el ajuste salarial a los empleados públicos, en sujeción a lo dispuesto en el numeral 7 del Artículo 313 y 315 constitucionales, a saber:

“(...) 2.2.1. De la competencia para fijar los salarios de los empleados públicos

(...) La facultad constitucional conferida a los concejos municipales para fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos (en los niveles departamental y municipal), debe enmarcarse en el límite máximo fijado por el Gobierno Nacional, en los respectivos decretos anuales de fijación de salarios para los empleados públicos del nivel territorial, y, así mismo, la competencia que le corresponde a los alcaldes para la fijación de los emolumentos debe respetar dichos límites.(...)”

Por el contrario, en la fijación de los salarios concurren el Congreso de la República, el ejecutivo nacional, las corporaciones administrativas

territoriales y los gobernadores y alcaldes.¹¹ Así lo explicó la Corte Constitucional en la sentencia C-510 de 1999 en los siguientes términos¹²:

4.3. En estos términos, para la Corte es claro que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el legislador. Tercero, las asambleas departamentales y concejos municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los gobernadores y alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional. (Resalta la Sala). (...)” (Subrayado fuera del texto original)

Como puede observarse, el Gobierno Nacional anualmente realiza el límite máximo salarial de los empleos públicos, para los del nivel territorial, con base en este límite, los concejos municipales fijan las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo que se trate (Art. 313 C.P), y a la vez, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 315 constitucional, le corresponde al Alcalde respectivo presentar ante el Concejo Municipal el presupuesto anual de rentas y gastos del Municipio, dentro del que se dispondrá los gastos de personal de las entidades de la administración municipal.

Ahora bien, frente al aumento salarial en la Empresa IBAL es importante señalar que el Acuerdo 001 de 2015⁴ establece:

“Artículo Quinto. ESCALA SALARIAL: La asignación básica mensual para los cargos de libre nombramiento y remoción y cargos de trabajadores oficiales que se crean mediante el presente acuerdo y los que son producto de los cambios de grado y nivel jerárquico, es la establecida en el acuerdo de Junta directiva de asignaciones No. 003 del 19 de noviembre de 2014, aprobada para la vigencia del 2015”.

En desarrollo a lo anterior, corresponderá a la Junta directiva de la Empresa presentar ante el Alcalde el proyecto de escala salarial del personal de sus dependencias; y este último acudirán ante el Concejo Municipal para que mediante Acuerdo fije la correspondiente escala salarial de todos los empleados públicos del municipio, respetando la igualdad salarial de acuerdo a los niveles y grados salariales.

Lo anterior, haciendo énfasis en que este ajuste salarial que se realiza a los empleados públicos debe además de encontrarse enmarcado dentro de los límites salariales fijados por el Gobierno, por las finanzas y su presupuesto; pudiendo considerar que cada municipio administrativa y fiscalmente presenta sus particularidades, en donde se delega la facultad al Concejo Municipal ajustar los salarios de los empleados sin que comprometa el equilibrio o sostenimiento financiero de la respectiva entidad territorial.

Por lo tanto, 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 y las Asambleas Departamentales 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.

Forma de Vinculación de Trabajadores Oficiales

De otra parte, frente a los demás servidores de la entidad (trabajadores oficiales), tenemos que la constitución política, dispone en sus artículos 123 y 125, que:

“(…) ARTICULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio. (...)”

“(…) ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (...)”

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968⁵, señala:

“(…) ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).”

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos. (...)”

Así las cosas, los tipos de vinculación de los servidores públicos con la administración pública, son:

EMPLEADOS PÚBLICOS: Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

TRABAJADORES OFICIALES: Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945⁶ y el Decreto 1083 de 2015.

La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.

De conformidad con lo anterior, los trabajadores oficiales tienen la garantía respecto a la estabilidad originada en la vigencia de un contrato de trabajo, teniendo la posibilidad de discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato por medio de pliegos de peticiones que pueden dar como resultado una convención colectiva.

El tratadista Diego Younes Moreno, en su libro “Derecho Administrativo Laboral”, respecto de la naturaleza del vínculo y el régimen que regula a los Trabajadores Oficiales y a los servidores públicos con el Estado, afirmó:

“(…) LA MODALIDAD ESTATUTARIA (Empleados Públicos)

La nota principal de tal situación es la de que el régimen del servicio o de la relación de trabajo, sí se prefiere al término, está previamente determinado en la ley y, por lo tanto, no hay posibilidad legal de que el funcionario entre a discutir las condiciones del empleo, ni fijar alcances distintos de los concebidos por las normas generales y abstractas que la regulan.

LA MODALIDAD CONTRACTUAL LABORAL (Trabajadores Oficiales)

Otorga a quien por ella se vincula a la Administración, el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables. (...)”

En relación con las condiciones para determinar la calidad de trabajador oficial se han expedido diferentes pronunciamientos, entre los cuales podemos citar la sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, magistrada ponente: Isaura Vargas Díaz, radicado número 27883 del 6 de Febrero de 2007, señala:

“(…) Al respecto, conviene recordar los criterios que según la jurisprudencia son los que permiten concluir la calidad de trabajador oficial expuestos por la Corte en sentencia de 19 de marzo de 2004 (Radicación 21.403), en los siguientes términos:

“ ... Con tal fin reitera la Sala que son básicamente dos criterios que hay que tener en cuenta para clasificar, en una entidad territorial, a un servidor público, como empleado público o trabajador oficial, esto es, el factor orgánico relacionado con la naturaleza jurídica de la entidad del ente para la cual se laboró, y el funcional relativo a la actividad a la cual se dedicó aquél, para constatar si ella guarda relación directa o indirectamente con la construcción y sostenimiento de obras públicas.

(...)”

Así, se expresó la Sala en sentencia de 4 de abril de 2001, Rad. 15143:

“(…) Así las cosas, como no es cualquier actividad la que otorga la condición de trabajador y, mucho menos, la que se ejecuta en una entidad o dependencia oficial, independientemente de su finalidad, sino aquella que se lleve a cabo en una obra pública, es por lo que se hace necesario demostrar, para cada caso concreto, no sólo la naturaleza de la labor desplegada sino, además, el carácter de obra pública respecto de la cual se realizaron las labores relacionadas con su construcción y mantenimiento; recordando que para tal efecto, la Corte ha aceptado como criterio orientador con tal fin, lo previsto por el artículo 81 del decreto 22 de 1983, así tal precepto se encuentre derogado.

Frente a esta situación el Consejo de Estado ha venido señalando:

"(...) El criterio utilizado por la ley para distinguir a un empleado público de un trabajador oficial no es el de la naturaleza del acto de su vinculación, sino que se apoya en la naturaleza de la entidad donde presta sus servicios y, excepcionalmente, tiene en cuenta la clase de actividad que desempeña el servidor, como en el caso de la construcción y del sostenimiento de obras públicas. Así por ejemplo un empleado público no perderá su condición de tal por el hecho de haber sido vinculado mediante un contrato de trabajo o quien desempeñe una actividad de calidad de trabajador oficial por haberse vinculado mediante una relación legal y reglamentaria, pues no es el vínculo jurídico el que determina la condición de empleado o trabajador sino, por el contrario, es aquella condición la que determina el vínculo.

Como una de las diferencias existentes entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales encontramos que los últimos tienen una relación contractual con la Administración, por tal razón a diferencia de los empleados públicos los cuales, dirimen sus conflictos ante la jurisdicción contenciosa administrativa, con excepción de los de fuero sindical; los trabajadores oficiales dirimen sus conflictos con la administración ante la justicia laboral ordinaria.

Los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, se considera que se debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos.

Los derechos mínimos para estos trabajadores se encuentran en la Ley 6, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002⁷ en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere. Estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. En tales documentos se señalará igualmente todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, causales para la terminación del contrato, etc. Y de no haberse señalado nada sobre alguno de los aspectos deberán remitirse a las normas anteriormente señaladas.

Frente a las condiciones laborales para estos trabajadores, tenemos que se deberá acudir a los instrumentos que rigen la relación laboral ya señalados; en cuanto a los aumentos salariales y de acuerdo con las competencias de la junta directiva de la Empresa IBAL, le corresponderá establecerlos para la agencia respectiva.

Finalmente, "La Corte Suprema de Justicia en sentencia de 4 de abril de 2001, Rad. 15143, manifestó:

"(...) Así las cosas, como no es cualquier actividad la que otorga la condición de trabajador y, mucho menos, la que se ejecuta en una entidad o dependencia oficial, independientemente de su finalidad, sino aquella que se lleve a cabo en una obra pública, es por lo que se hace necesario demostrar, para cada caso concreto, no sólo la naturaleza de la labor desplegada sino, además, el carácter de obra pública respecto de la cual se realizaron las labores relacionadas con su construcción y mantenimiento; recordando que para tal efecto, la Corte ha aceptado como criterio orientador con tal fin, lo previsto por el artículo 81 del decreto 22 de 1983, así tal precepto se encuentre derogado (...)"

Frente al pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, tenemos que la calidad de trabajador oficial no se da por la naturaleza del acto de vinculación, sino que además se debe tener en cuenta la naturaleza de la entidad donde se presta el servicio, la clase de actividad y funciones que desempeña el servidor, por tal razón, si un funcionario se vinculó a través de una relación legal y reglamentaria, pero las funciones y la categoría del empleo son propias de trabajador oficial, esta será su calidad. Por el contrario, si la vinculación se hizo a través de una relación contractual, pero el cargo y las funciones desempeñadas son propias de las de un empleado público, esta es su calidad.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica respecto a la diferencia entre empleados públicos y trabajadores oficiales, se permite señalarle las siguientes:

-El empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un trabajador oficial suscribe un contrato de trabajo; por lo que no resulta viable que los instrumentos que rigen la relación laboral de los trabajadores oficiales, se apliquen a los empleados públicos.

-Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

-El régimen jurídico que se aplica a los empleados públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los trabajadores oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

En este orden de ideas y puntualmente frente al caso consultado, tenemos que, para la fijación del salario de los empleos públicos de libre nombramiento y remoción de la Empresa IBAL corresponderá a la Junta directiva presentar ante el Alcalde el proyecto de escala salarial del personal de sus dependencias; y este último acudirá ante el Concejo Municipal para que mediante Acuerdo fije la correspondiente escala salarial, respetando la igualdad salarial de acuerdo a los niveles y grados salariales.

Lo anterior, haciendo énfasis en que este ajuste salarial que se realiza a los empleados públicos debe además de encontrarse enmarcado dentro de los límites salariales fijados por el Gobierno Nacional, por las finanzas y su presupuesto; pudiendo considerar que cada municipio administrativa y fiscalmente presenta sus particularidades, en donde se delega la facultad al Concejo Municipal ajustar los salarios de los empleados sin que comprometa el equilibrio o sostenimiento financiero de la respectiva entidad territorial.

En cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores oficiales tenemos que se deberá acudir a los instrumentos que rigen la relación laboral ya señalados; en cuanto a los aumentos salariales y de acuerdo con las competencias de la junta directiva de la Empresa IBAL, le corresponderá a la misma, establecerlos para la vigencia respectiva.

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo Ley 1437 de 2011.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva, en el botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera Daza

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

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 Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, 04 de febrero de 2021, Radicación número: 63001-23-33-000-2017-00290-01(2563-18), Consejero Ponente: Rafael Francisco Suárez Vargas.

4 Por el cual se modifica y fija la estructura orgánica y adopta la ampliación de la planta de personal de la Empresa Ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL S.A.E.S.P. oficial y se dictan otras disposiciones”.

5 “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.”

6 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

7 “Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.”

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:36:19