



Función Pública

Concepto 159961 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000159961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000159961

Fecha: 21/05/2021 09:04:23 a.m.

Bogotá D. C.,

REF.: REMUNERACIÓN: Aumento de la asignación básica salarial. RAD.: 20212060418012 del 06-05-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual informa que, el señor Alcalde Municipal de Sopetrán – Antioquia, solicita, se le informe, sobre cómo proceder, ya que se autorizó una reestructuración administrativa y del estudio técnico realizado, se encontraron dos eventualidades, a la fecha hay un empleado que goza de los derechos de Carrera Administrativa de Nivel Asistencial, grado 4, el cual tiene exceso de carga laboral, pese que cuenta con un perfil superior al asistencial, pues cuenta con título profesional de Abogado; ante este evento, ¿es posible realizar un incremento a título de incentivo a la contraprestación laboral de acuerdo al estudio técnico antes mencionado; y si a un trabajador Oficial con contrato de trabajo, ¿se le puede incentivar con el aumento del salario mensual nivelándolo a una misma escala salarial de los otros trabajadores oficiales, basados en el mismo anterior estudio técnico.

Sobre el tema, me permito manifestarle lo siguiente:

1.- Respecto a la consulta si es posible realizar un incremento salarial a título de incentivo a la contraprestación laboral a un empleado que goza de los derechos de Carrera Administrativa de Nivel Asistencial, grado 4, el cual tiene exceso de carga laboral, pese que cuenta con un perfil superior al asistencial, pues cuenta con título profesional de Abogado, se precisa lo siguiente:

El Decreto 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.”, establece:

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.

PARÁGRAFO. Se entiende por alta dirección territorial, los Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes Municipales o Distritales, Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas.

(...)

“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.”

De la normativa transcrita se evidencia, que los empleos de las entidades y organismos del Estado del orden territorial, se agrupan en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, a cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3º del Decreto-ley 785 de 2005, 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, y las funciones que les corresponden, son de acuerdo al nivel al cual pertenecen, como lo indica el Artículo 4º del Decreto 785 de 2005.

De tal forma que, en el caso materia de consulta, el empleado entre otros, tiene el derecho percibir la asignación básica salarial inherente al empleo del cual es titular, según el nivel al cual pertenezca y el grado que le corresponda; en consecuencia, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, no será procedente realizar aumento alguno de la asignación básica salarial, mientras el empleo del cual es titular (Asistencial, grado 4,) conserve el mismo grado salarial, a menos que se trate del aumento salarial anual autorizado por la ley.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley 2063 de 2020, los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

2.- En cuanto a la consulta sobre si a un trabajador oficial con contrato de trabajo, se le puede incentivar con el aumento del salario mensual nivelándolo a una misma escala salarial de los otros trabajadores oficiales, basados en el mismo anterior estudio técnico, me permito manifestarle que, frente a la relación laboral del trabajador oficial, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.30.2.1 *Contrato de trabajo*. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.”

(Decreto 2127 de 1945, art. 1)

(...)

“ARTÍCULO 2.2.30.3.3 *Contenido del contrato escrito*. El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; estará exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y deberá contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.
3. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.
4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
5. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.
6. Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero.
7. Si se trata o no de un contrato a prueba.
8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.
9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.”

(Decreto 2127 de 1945, art. 17)

(...)

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5 *Incorporación de cláusulas favorables al trabajador.* En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

De acuerdo con las disposiciones transcritas, el trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, entendiéndose por tal, la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.

Además de lo acordado en el contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 2.2.30.3.5. del Decreto 1083 de 2015, el trabajador oficial se rige por las cláusulas de la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador, lo que permite a las partes discutir las condiciones laborales aplicables, sin desconocer normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales para los trabajadores oficiales. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 1083 de 2015, el Decreto-ley 1045 de 1978, y demás normas que los modifiquen o adicionen en lo pertinente.

En este orden de ideas, cualquier factor de carácter salarial que tenga como destinatarios a los trabajadores oficiales, como en el caso del aumento de la remuneración mensual, deberá estar prevista en el contrato de trabajo, la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador, lo que permite a las partes discutir las condiciones laborales aplicables, sin desconocer normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales para los trabajadores oficiales.

Con fundamento en lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, el aumento de la remuneración mensual de un trabajador oficial, para efectos de incentivarlo, nivelándolo a una misma escala salarial de los otros trabajadores oficiales, será procedente con sujeción a lo establecido en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta lo previsto en el mismo, sobre monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.

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 link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:12:18