



Función Pública

Concepto 090761 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000090761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000090761

Fecha: 02/03/2023 04:08:43 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACION. Remuneración que corresponde a un empleo público en caso de concurso de méritos. REF: 20232060129112 del 27 de febrero de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual presenta varios interrogantes relacionados con la remuneración que le corresponde a un empleo público en caso de superar un concurso de méritos, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1.- Hechos

De acuerdo con su escrito, participó en el concurso de méritos Territorial 2019 $\hat{\alpha}$ 1 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que aspiró al cargo de Técnico Administrativo Grado 6 de una alcaldía municipal, según su oficio, al momento de la convocatoria la asignación básica correspondiente a dicho empleo era el de \$1.260.471.

Una vez superado el mencionado concurso, fue posesionado el 23 de diciembre de 2022, con una asignación básica de \$1.152.832; es decir, una asignación inferior a la ofertada.

Que, según los documentos aportados en su escrito, no existe un empleo público en la planta de personal de la alcaldía que reciba esa asignación básica.

De acuerdo con lo anterior, presenta varias solicitudes a este departamento Administrativo, por lo que, en el marco de las facultades y competencias legales atribuidas, se dará respuesta a cada una de ellas, previas las siguientes consideraciones:

En relación con las condiciones ofertadas mediante convocatoria pública para proveer empleos públicos de carrera la Corte Constitucional en Sentencia SU-446 del 26 de mayo de 2011, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció lo siguiente:

“El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según

el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública". Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público. En los términos de este artículo: "Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

CONVOCATORIA A CONCURSO DE MERITOS-Importancia

La convocatoria es "la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes", y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe "respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada

REGLAS DEL CONCURSO DE MERITOS-Son invariables

Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar "...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos."

De acuerdo con lo previsto por la Corte, la convocatoria a concurso de méritos es la norma reguladora y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

En ella, se impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en la convocatoria se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento.

La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios como la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.

En ese sentido, en criterio de esta Dirección Jurídica, las entidades u organismos públicos deben cumplir con las condiciones de los empleos ofertadas mediante convocatoria pública a concurso de méritos, como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos meritocráticos.

Por lo anterior, la entidad, en este caso alcaldía municipal, debió nombrar en período de prueba a quien superó el concurso de méritos, en el empleo para el cual se inscribió y superó todas las fases.

En este orden de ideas, si en la convocatoria efectuada en el año 2019 se ofertó un empleo con una asignación básica, según su oficio, de \$1.260.471, al momento de efectuar la posesión debió darse en el mismo empleo; es decir, con la asignación salarial de la convocatoria, y, en el caso que haya pasado de una vigencia a otra, la remuneración del empleo debió ser incrementada en los porcentajes que haya ordenado el concejo municipal.

No obstante, pueden ocurrir diferentes circunstancias que deriven en la disminución de la asignación básica de un empleo de una alcaldía, como es el caso que haya cambiado bajando de categoría, por ello, las asignaciones pudieron ser disminuidas, situación que solamente la entidad, en este caso la alcaldía a la que usted presta sus servicios puede aclarar.

3.- Incremento salarial.

En relación con la periodicidad del incremento salarial la Ley 4 de 1992¹ determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 3.- El sistema salarial de los servidores públicos estará integrado por los siguientes elementos: la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.

ARTÍCULO 4. Con base en los criterios y objetivos contenidos en el artículo 2 el Gobierno Nacional, cada año modificará el sistema salarial correspondiente a los empleados enumerados en el artículo 1 literal a), b) y d), aumentando sus remuneraciones.

Igualmente, el Gobierno Nacional podrá modificar el régimen de viáticos, gastos de representación y comisiones de los mismos empleados.

Los aumentos que decrete el Gobierno Nacional conforme a este artículo, producirán efectos fiscales a partir del primero de enero del año respectivo.

Parágrafo. Ningún funcionario del nivel nacional de la Administración Central, de los entes territoriales pertenecientes a la Administración Central, con excepción del Presidente de la República, del Cuerpo Diplomático Colombiano acreditado en el exterior y del personal del Ministerio de Defensa destinado en comisión en el exterior, tendrá una remuneración anual superior a la de los miembros del Congreso Nacional.”
(Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo previsto en la norma, cada año se debe modificar el sistema salarial correspondiente a los empleados públicos, aumentando sus remuneraciones.

Por lo anterior, cada año el Gobierno nacional emite los decretos de contemplan el incremento salarial anual para las entidades públicas del nivel nacional y el decreto que determina el máximo salarial anual para las entidades del nivel territorial; para este año sigue vigente el Decreto 473 de 2022² para la Rama Ejecutiva del nivel nacional y el Decreto 462 de 2022³ para el caso de las entidades del nivel territorial.

En relación con tema objeto de estudio la Corte Constitucional, en Sentencia C-1433 de octubre de 2000 con ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell expresó:

“(…) Estima la Corte en consecuencia que las disposiciones de la ley 4ª de 1992, en cuanto desarrollo concreto de los mandatos de la Constitución y, específicamente, del contenido en el art. 150-19-e), atan al Gobierno y al Congreso, y les imponen el deber jurídico de aumentar anualmente el salario de los servidores públicos.

(...) Estima la corte que el ajuste del salario, desde la perspectiva señalada, no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta no se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste de inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y específicamente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo Esta equivalencia debe ser real y permanente, conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de no contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor (...)”
(Negrilla y subrayado nuestro)

De esta forma, el ajuste salarial se efectúa reconociendo la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza año a año, así el reajuste del valor del salario se realizará de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) y eventualmente a otros factores.

Por su parte, la jurisprudencia, ha expresado la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero y efectuar el ajuste con base en el índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior, así se desprende de la Sentencia C-710/99 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, refiriéndose a empleados del Estado con salarios superiores al mínimo:

“(..) Más aun, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarios que decrete nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar por que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución (...)” (Negrilla nuestra).

De otro con relación a la periodicidad del incremento salarial, el Consejo de Estado⁴, señaló:

“De igual forma, se destaca por la Sala que la Corte Constitucional ha enfatizado en su jurisprudencia que en relación al reajuste salarial que se decrete por el Gobierno nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira, cumpliendo así con su obligación de velar porque el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, se vulneraría el Artículo 53 de la Constitución.

Ahora bien, de los criterios para mantener el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos se destaca que el Estado les debe garantizar progresivamente la actualización plena de su salario, de conformidad con las variaciones en el I.P.C. como bien lo manifestó la Corte en la Sentencia C-931 de 2004, en lo siguientes términos:

“3.2.6. Síntesis de los criterios generales que han fundamentado el conjunto de decisiones de esta Corporación en lo relativo al derecho constitucional de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo real del salario.

Los criterios generales que fundamentan el conjunto de decisiones que se acaban de analizar podrían ser sintetizados de la siguiente manera:

El principio recogido en el inciso 1° del Artículo 53 de la Constitución relativo al derecho del trabajador a recibir una “remuneración mínima vital y móvil” debe ser interpretado como un derecho constitucional de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario.

El derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo real del salario no es un derecho absoluto, como no lo es ninguno en el Estado de Derecho, por lo cual puede ser limitado mas no desmejorado, desconocido o vulnerado.

No resultan igualmente afectados por el fenómeno inflacionario todos los servidores públicos, por lo cual los límites impuestos al derecho a mantener la capacidad adquisitiva del salario pueden ser diferentes, según se trate de servidores que devengan salarios bajos, medios, o altos.

d. Los reajustes deben ser anuales, cobijar a todos los servidores y acatar los criterios de equidad, progresividad y proporcionalidad.

A pesar de que el derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario no es un derecho absoluto, las limitaciones que se introduzcan deben observar parámetros de razonabilidad. El juicio de razonabilidad de esta clase de medidas limitativas de derechos supone tres pasos. El primero de ellos consiste en analizar el fin buscado por la decisión; el segundo, en examinar el medio adoptado para llegar a dicho fin; y el tercero, en estudiar la relación entre el medio y el fin. La intensidad del juicio de razonabilidad en el caso de limitaciones al derecho de reajuste salarial de los servidores públicos es estricto, por cuanto las normas que las consagran pueden llegar a afectar derechos constitucionales como el salario

móvil, el mínimo vital o la dignidad.

A los servidores públicos a quienes se les limite el derecho, “el Estado les debe garantizar que, dentro de la vigencia del plan de desarrollo de cada cuatrienio, progresivamente se avance en los incrementos salariales que les corresponden, en forma tal que se les permita a estos servidores alcanzar la actualización plena de su salario, de conformidad con las variaciones en el I.P.C.”

Cada año al presentar el proyecto de ley anual de presupuesto, si el Gobierno se propone limitar el derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo del salario, debe justificar esta política indicando los fines perseguidos y los parámetros de orientación de dicha limitación, así como la magnitud de la misma. Sobre esta exposición de razones, que puede acudir a finalidades de política macroeconómica, la Corte debe de aplicar un test de razonabilidad según criterios de escrutinio estrictos, para determinar si la restricción del salario en cada caso se encuentra constitucionalmente justificada.

El contexto real y jurídico dentro del cual se expide la ley anual de presupuesto general de la Nación y las razones de política macroeconómica que se aduzcan a la hora de restringir el derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo real de su salario son relevantes a la hora de examinar la razonabilidad de dicha restricción.

La necesidad del pronunciamiento de la Corte sobre los límites al derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo del salario obedece al hecho constatado de que el legislador no ha expedido el estatuto del trabajo en desarrollo del Artículo 53 de la Constitución, relativo, entre otros asuntos, al salario mínimo vital y móvil. Por lo cual, mientras ese estatuto no sea expedido, los alcances de los derechos y principios constitucionales sobre este tema se deducen directa y exclusivamente de la interpretación de la Constitución”.

De la última sentencia transcrita es dable concluir que el reajuste salarial porcentual que se realiza a favor de los empleados públicos no puede ser inferior al I.P.C. del año inmediatamente anterior, y que partiendo de esta base se puede modificar el porcentaje según el cargo que desempeñe el servidor.” (subrayado nuestro).

De acuerdo con la normatividad y jurisprudencia enunciada, esta Dirección Jurídica concluye que el incremento salarial se configura como un derecho de los empleados públicos, que se realiza anualmente; para los empleados públicos del orden nacional, el Gobierno expide un único acto administrativo (Decreto) para realizar el incremento salarial que regirá para la respectiva vigencia; para el nivel territorial igualmente se expedirá un único acto administrativo (emitido por la Asamblea o por el Concejo) que dé cuenta del incremento salarial de sus servidores públicos, teniendo en cuenta en todo caso los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto Salarial y los mínimos de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC).

De esta manera, los ajustes salariales para la vigencia del 2022, se establecen por medio del Decreto 473 de 2022 para el nivel nacional Rama Ejecutiva, y el Decreto 462 de 2022 determina los máximos salariales a favor de los empleados públicos de las entidades del nivel territorial.

Es importante tener en cuenta que, para el caso de las entidades municipales, el numeral 6 del artículo 313, de la Constitución dispone:

“ARTÍCULO 313. Corresponde a los concejos:

(...)

Dictar las normas orgánicas del presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos.

Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta. que es función del Concejo Municipal establecer las escalas de remuneración de los empleados públicos del municipio, y el artículo 315, numeral 7° de la misma norma dispone que es función del Alcalde Municipal presentar oportunamente

al Concejo los proyectos de acuerdo sobre presupuesto anual de rentas y gastos, así como fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias con arreglo a los acuerdos correspondientes.”

Adicionalmente, el numeral 7° del artículo 315 de la Carta, establece:

“ARTICULO 315. Son atribuciones del alcalde:

(...)

Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.”

De conformidad con las anteriores disposiciones constitucionales, es claro que la facultad para el señalamiento de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos en la Administración municipal, fue asignada a los concejos; y la de presentar el proyecto de acuerdo sobre presupuesto y la fijación de emolumentos, es del alcalde, con sujeción a la ley y a los acuerdos respectivos.

En relación con la competencia para realizar el reajuste salarial de los empleados públicos del orden territorial, es necesario citar algunos apartes de la Sentencia C-510 de 1999 de la Corte Constitucional, así:

“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.”

De acuerdo con lo anterior, la competencia del alcalde se encamina a fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias entendidos como la fijación de la asignación básica mensual y su incremento anual a cada uno de los cargos establecidos en las escalas salariales de las entidades públicas, respetando los acuerdos expedidos por el concejo municipal y los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional.

En concordancia con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992, corresponde al Gobierno nacional, expedir anualmente el decreto salarial mediante el cual establece el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales.

Así entonces, corresponde a los Concejos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 313, numeral 6 de la Constitución Política, fijar conforme al presupuesto respectivo y dentro de los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, las escalas de remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleo del Municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto Ley 785 de 2005 y el límite máximo salarial señalado por el Gobierno Nacional para la respectiva vigencia fiscal, en este caso se encuentra vigente el Decreto 462 de 2022, pues el Gobierno nacional no ha expedido los decretos máximos salariales correspondientes al año 2023.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior, se dará respuesta a los interrogantes de su escrito en el mismo orden de su presentación, teniendo en cuenta las funciones y competencias legales atribuidas a este Departamento Administrativo, así:

1.- A su primera solicitud, mediante la cual requiere: “Solicito que el Departamento Administrativo de la Función Pública intervenga en esta situación y realice seguimiento y establezca las acciones pertinentes como lo establecen el artículo 12 del Decreto 430 de 2016 para cumplir con los Decretos 314 DE 2020, 980 DE 2021, 462 DE 2021 por los cuales el Departamento Administrativo de la Función Pública ordena el aumento salarial a los funcionarios públicos en Colombia.”, le manifiesto lo siguiente:

El artículo 6° de la Constitución política determina que los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

De igual manera, el artículo 122 de Carta Política determina que cada empleo público tiene sus funciones detalladas en ley o reglamento.

De lo anterior, se tiene que los empleados públicos deben, en el marco de la relación laboral, adelantar el efectivo cumplimiento de las funciones a su cargo, con apego a las disposiciones contenidas en la Constitución y en la ley.

En este orden de ideas, se tiene que, de conformidad con lo previsto en el Decreto 430 de 2016⁵, a este Departamento Administrativo le compete de manera general formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.

Por lo anterior, se deduce que esta entidad no es un organismo de control o vigilancia y no cuenta con la facultad legal para determinar derechos individuales, ni tiene la potestad legal para señalar a las entidades públicas como se debe adelantar el manejo de su personal, tampoco cuenta con la facultad legal para intervenir o realizar seguimiento a las condiciones salariales de los empleados públicos, las manifestaciones dadas mediante conceptos tienen la finalidad de dar orientación general de las normas de administración de personal en el sector público en el marco del alcance que determina el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011; es decir, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución y no comprometen a la entidad pública.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En ese sentido, la solicitud de aclaración de la remuneración que corresponde a un empleo público debe efectuarse directamente a la entidad a la que el empleado presta sus servicios, pues este Departamento Administrativo no es la entidad empleadora ni nominadora, ni tiene dentro de sus facultades legales ordenar el reconocimiento y pago de salarios al personal de las demás entidades públicas.

No obstante, en el caso que considere que sus derechos laborales han sido eventualmente vulnerados, podrá estudiar la posibilidad de acudir a los organismos de control o vigilancia como es el caso de las personerías municipales o la Procuraduría General de la Nación PGN junto con las pruebas que pretenda hacer valer, de tal manera que, en el marco del debido proceso, se pronuncien frente a su situación particular.

2.- En atención a su segunda y tercera solicitud: "Que el Departamento Administrativo de la Función Pública revise la escala salarial del municipio de Guaranda donde NO SE ESTA CUMPLIENDO EL PRINCIPIO DE GRADUALIDAD EN LA ESCALA SALARIAL" y "Realice el seguimiento del porque NO SE ESTAN APLICANDO los DECRETOS 314 DE 2020, 980 DE 2021, 462 DE 2021 sobre mi salario.", le reitero que para el caso de las entidades públicas del nivel nacional el Gobierno nacional expide un decreto mediante el cual ordena el porcentaje de incremento salarial para todos los empleados públicos. Para el caso de las entidades territoriales, expide un decreto que determina el máximo salarial por niveles jerárquicos que pueden devengar, por lo tanto, el Gobierno nacional no determina el porcentaje de incremento salarial para los empleos públicos del nivel territorial, dicha competencia, para el caso de los municipios es propia del concejo municipal previa presentación de acuerdo por parte del alcalde municipal.

Es preciso reiterar lo manifestado al inicio del presente escrito, en relación con el derecho que le asiste a los empleados para que su salario sea modificado incrementando la asignación básica mensual cada año, por ello, en el evento que considere que su salario no ha sido incrementado, y con ello, vulnerado su derecho, podrá estudiar la posibilidad de acudir a los organismos de control o vigilancia como es el caso de las personerías municipales o la Procuraduría General de la Nación PGN junto con las pruebas que pretenda hacer valer, de tal manera que, en el marco del debido proceso, se pronuncien frente a su situación particular.

3.- A su cuarta solicitud: *“Brinde un concepto sobre mi caso ya que el aumento salarial es obligatorio indiferentemente si se encuentran reestructurando el manual de funciones.”*, le manifiesto que, de manera general, y en atención a la normatividad y jurisprudencia enunciada en el presente escrito, esta Dirección Jurídica concluye que el incremento salarial se configura como un derecho de los empleados públicos, que se realiza anualmente; para los empleados públicos del orden nacional, el Gobierno expide un único acto administrativo (Decreto) para ordenar el porcentaje de incremento salarial que regirá para la respectiva vigencia.

Para el nivel territorial igualmente se expedirá un único acto administrativo (emitido por la Asamblea o por el Concejo) que dé cuenta del incremento salarial de sus servidores públicos, teniendo en cuenta en todo caso los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto Salarial y los mínimos de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC).

De esta manera, los ajustes salariales para la vigencia del 2022, se establecen por medio del Decreto 473 de 2022 para el nivel nacional Rama Ejecutiva, y el Decreto 462 de 2022 determina los máximos salariales a favor de los empleados públicos de las entidades del nivel territorial.

4.- A la quinta solicitud: *“Se me realice un acompañamiento en este tema salarial ya que el decreto 430 de 2016 establece que esa es una de sus funciones para con los funcionarios públicos.”*, le manifiesto que la facultad prevista para este Departamento Administrativo para pronunciarse en materia salarial y prestacional se encamina a interpretar de manera general aquellas normas salariales que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar o negar el reconocimiento y pago de elementos salariales o prestacionales a favor de los empleados públicos.

La resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, por ello, se reitera que la solicitud de reconocimiento y pago de un elemento salarial o prestacional a favor de un empleado público debe efectuarse directamente a la entidad a la que el empleado presta sus servicios, pues este Departamento Administrativo no es la entidad empleadora ni nominadora, ni tiene dentro de sus facultades legales ordenar el pago a las demás entidades públicas.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid 19, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹*“Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.”*

²*“Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.”* ³*“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.”*

⁴Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección “B”, Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, emitida el 28 de junio de 2012 dentro del proceso con radicado 050012331000200102260 01

⁵“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 11:21:00