



Función Pública

Concepto 230861 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000230861

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000230861

Fecha: 09/06/2023 03:24:51 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Reajuste o aumento salarial. Jefe de Control Interno. Entidades del orden territorial. Radicado. 20232060271312 de fecha 9 de mayo 2023.

“En empresa industrial y comercial del Estado jefe de control interno solicita devengar igual salario al del gerente (representante legal de la compañía) Argumentando el artículo 10 de la ley 87 de 1993. (SIC)

Sea lo primero mencionar que conforme al Artículo 9 de la Ley 87 de 1993¹, la oficina de control interno es:

“ARTÍCULO 9. Definición de la unidad u oficina de coordinación del control interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

ARTÍCULO 10. Jefe de la unidad u oficina de coordinación del Control Interno. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.” (Subrayado fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, la oficina de control interno debe pertenecer al nivel superior jerárquico de la entidad, en consecuencia, el empleo de asesor, jefe, coordinador o auditor de control interno deberá estar adscrito al nivel superior jerárquico de la entidad.

De otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 9 de la ley en cita, el jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades públicas, deberá ser un funcionario adscrito al nivel jerárquico superior de la entidad, y su designación se efectuará en los términos del Artículo 11 de la Ley 87 de 1993, modificado por el Artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

Ahora bien, la oficina de control interno es la dependencia de cada entidad encargada de evaluar en forma independiente el sistema de control interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarlo, por lo que cabe precisar que el desempeño del cargo de Asesor, Coordinador, Auditor de control interno, o quiénes conforman el equipo de Control Interno, no les otorga la connotación de empleos del nivel Directivo, por el hecho de que la Unidad u Oficina de coordinación del Control Interno se encuentre adscrita al nivel jerárquico superior.

En cuanto a la remuneración, se considera que esta será la asignación mensual correspondiente al cargo que desempeña, en la planta de personal de la entidad, es decir, independientemente de ser un empleo adscrito al nivel jerárquico superior.

Naturaleza Jurídica Empresa CARTAGUEÑA DE DESARROLLO EMCADE.

La EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO EMCADE, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden Municipal, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, con capital independiente, regida por sus propios estatutos, al amparo de la libre competencia.

En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta que la Carta Política permite regular elementos salariales y prestacionales al Congreso de la República, así: «*fixar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública*»² y al Presidente de la República de: «*ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes*»³.

En desarrollo del artículo 150, numeral 19, literales e) y f), se expidió a Ley 4 de 1992, mediante la cual se establecieron 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. Por lo tanto, corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales, señalando los criterios y objetivos a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional, en cabeza del presidente de la República. Para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, atendiendo a los lineamientos establecidos en la Ley 4 de 1992.

En materia salarial, para el nivel territorial, la Constitución Política establece como competencia de los concejos municipales «*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*»⁴. Adicionalmente, como atribuciones del alcalde es: «*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*»⁵.

Sobre el incremento salarial de los empleados públicos en los entes territoriales la Corte Constitucional, mediante sentencia C-510 de 1999, manifiesta:

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.

Por lo anterior, corresponde al Concejo Municipal 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.

Teniendo en cuenta lo señalado, se considera que el alcalde presenta un proyecto de escala salarial, al concejo municipal para que éste mediante acuerdo fije la correspondiente escala salarial de todos los empleados públicos del municipio, respetando que todos los niveles y grados salariales se encuentren en igualdad de condiciones.

En cumplimiento de las facultades otorgadas al Gobierno Nacional por la Ley 4 de 1992 anualmente expide los decretos salariales actualmente para las entidades del orden territorial rige el Decreto 896 de 2023⁶. Al respecto, sus artículos 7 y 8 regulan los máximos salariales, según el nivel jerárquico del empleo, así como, la expresa prohibición de devengar un salario superior al fijado para el gobernador o alcalde:

“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 2023 queda determinado así:

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	18.226.195
ASESOR	14.568.772
PROFESIONAL	10.177.460
TÉCNICO	3.772.850
ASISTENCIAL	3.735.415

“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. 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 4 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. Exceptúanse las asignaciones de que trata el artículo 19 de la Ley 4 de 1992.”

En este orden de ideas los códigos y grados permiten la identificación de los empleos, y facilitan la asignación de funciones y de remuneración, para el caso planteado los grados establecidos para los cargos (grado 01), son los que determinan la asignación salarial y el límite para el incremento salarial se realiza anualmente por nivel jerárquico (asesor), el cual es establecido por el Gobierno Nacional mediante decreto, como se indicó anteriormente.

Esto quiere decir que, que una vez establecida la asignación básica para empleo de jefe de control interno de acuerdo con el nivel, grado y código anteriormente señalados, quien se encuentre desempeñando dicho empleo tendrá derecho a recibir la remuneración prevista para el empleo; así como al incremento salarial que realiza anualmente el Gobierno Nacional, el cual debe estar conforme a los límites salariales dados por el Artículo 7 del Decreto 896 de 2023.

Conforme a lo anterior, y para dar respuesta a su consulta, el salario que debe devengar el jefe de control interno de una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden Municipal, corresponderá a la remuneración prevista para el empleo en el acto administrativo que fije las escalas de remuneración para las entidades descentralizadas del municipio, el cual deberá corresponder al nivel, código y grado donde se ubique el empleo así como deberá fijarse dicha remuneración conforme a los límites máximos establecidos por el Gobierno Nacional, sin que, el

hecho de estar adscrito al nivel jerárquico superior implique que efectivamente sea del nivel directivo y le corresponda el salario de aquellos empleos.

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.

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"

Literal e), numeral 19 del artículo 150 C.P.

Numeral 11, artículo 189 C.P.

Numeral 6 del artículo 313 C.P.

Numeral 7 del artículo 315 C.P.

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.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:21:53