



**Función Pública**

## Concepto 34901 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000034901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000034901

Fecha: 02/03/2015 05:29:29 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACION.- Asignación básica del jefe de control interno. RAD.- 20152060013802 del 26 de Enero de 2015.

En atención a su escrito de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

### PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Cuál es la remuneración del jefe de control interno de una entidad del nivel territorial?

### FUENTES FORMALES Y ANALISIS

Con el fin de atender su planteamiento jurídico, es preciso atender lo preceptuado en la Constitución Política, la Ley 4 de 1992, la Ley 617 de 2000, el Decreto 785 de 2005, el Decreto 185 de 2014 y Sentencia de la Corte Constitucional pertinente al caso.

Respecto a la remuneración del Jefe de la Oficina de Control Interno y al grado salarial que le pueda corresponder, me permito informarle que la Constitución Política en su artículo 150, numeral 19 dispone que corresponde al Congreso dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para, entre otras materias, fijar el régimen salarial de los empleados públicos.

La Ley 4 de 1992, expedida en cumplimiento del citado mandato constitucional consagró en el Parágrafo del artículo 12 que el Gobierno Nacional deberá establecer topes máximos salariales a los que deben acogerse las autoridades territoriales competentes para fijar salarios.

A su vez, el artículo 313 numeral 6 de la Constitución dispone 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 fijarle emolumentos a los empleos de su planta de personal.

En materia de beneficios salariales, es necesario citar inicialmente algunos apartes de la Sentencia C-510 de 1999, de la Corte Constitucional, que sobre el particular 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.”*

Adicional a lo anterior, el artículo 73 de la ley 617 de 2000 dispone:

*“Límite a las asignaciones de los servidores públicos territoriales. Ningún servidor público de una entidad territorial podrá recibir una asignación superior al salario del gobernador o alcalde.”*

Sobre la asignación salarial para cada empleo, le preciso que el decreto 1042 de 1978, señala:

*“ARTÍCULO 29º. DEL CODIGO. Para el manejo sistematizado del régimen de clasificación y remuneración, cada empleo se identifica con un código de seis cifras. El primer dígito señala el nivel al cual pertenece el empleo; los tres siguientes dígitos indican la denominación del cargo; los dos últimos corresponden al grado salarial.”*

-

Por su parte, 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 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.”*

Le corresponde al Concejo Municipal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 313, numeral 6º de la Constitución Política y con lo dispuesto en el Decreto 185 de 2014, establecer los límites salariales para estos servidores (grados salariales), ajustar anualmente los salarios de los empleados públicos, para lo cual deberá tener en cuenta los recursos presupuestales y las recomendaciones que sobre el particular formule el Gobierno Nacional, así:

*“ARTICULO 7º, El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2014 queda determinado así:*

| NIVEL JERARQUICO SISTEMA<br>GENERAL | LIMITE MAXIMO ASIGNACIÓN<br>BÁSICA MENSUAL |
|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| DIRECTIVO                           | \$10.394.377                               |
| ASESOR                              | \$ 8.308.552                               |
| PROFESIONAL                         | \$ 5.804.191                               |

|             |              |
|-------------|--------------|
| TECNICO     | \$ 2.151.650 |
| ASISTENCIAL | \$ 2.130.300 |

*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 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, son los que determinan la asignación salarial y el límite para el incremento salarial se realiza anualmente por nivel jerárquico, el cual es establecido por el Gobierno Nacional mediante decreto, como se indicó anteriormente.

Atendiendo puntualmente su consulta, si en la entidad se creó el cargo para desempeñar las funciones de control interno de gestión, este deberá tener identificado el nivel, código y grado para poder determinar su asignación salarial.

Una vez establecida la asignación básica para dicho cargo, 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 anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

---

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:55:59