



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20244000020151  
Fecha: 15/01/2024 03:12:03 p.m.

Bogotá D.C.

Señora  
**LUZ AYDA ZULETA VALENCIA**  
[gerente@hsjrestrepo.gov.co](mailto:gerente@hsjrestrepo.gov.co)  
[unidadcorrespondencia@cncs.gov.co](mailto:unidadcorrespondencia@cncs.gov.co)  
Carrera 16 No. 96 - 64 piso 7  
Ciudad

**Asunto** Remite por competencia CNSC No. 2023RE241419. Modificación grado salarial  
**Radicado** 20242060019192 del 10/01/2024

Respetada señora Luz Ayda,

En atención a la comunicación de la referencia, en la que consulta: ***“cordial saludo, por medio del presente solicito aclaración en el tema, si ¿es posible realizar la Recategorización de grado salarial a un empleado público de carrera administrativa, es decir, a un auxiliar administrativo grado 2 se puede subir a grado 4 en un estudio técnico de modernización de la planta?”***, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que, el Decreto 785 de 2005<sup>1</sup>, en el artículo 3 establece que los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial; así mismo, en su artículo 15, en relación a la nomenclatura y clasificación de los empleos, se señaló lo siguiente:

***“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.***

---

<sup>1</sup> 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

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.” Subrayado nuestro

En consecuencia, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. En ese sentido, se observa que el grado de un empleo corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo y fijada por las respectivas autoridades competentes. Por lo tanto, la creación, supresión o modificación de empleos públicos o su nomenclatura, solamente es posible mediante la reforma o modificación de la planta de personal.

Por lo tanto y dando respuesta a su consulta, es necesario tener en cuenta que cualquier modificación a la planta de personal, obedece a necesidades institucionales y requiere en todos los casos una justificación técnica, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 en su Artículo 46 modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, y reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3 los cuales señalan las circunstancias en las cuales la entidad puede hacer una modificación a la planta de personal y qué debe contener el estudio técnico para tal efecto.

Así las cosas, si lo que se busca es la modificación del grado salarial de un empleo, esto conlleva necesariamente la supresión del empleo existente y la creación de un nuevo empleo; este procedimiento debe estar precedido por un estudio técnico, donde se consignan los principales aspectos, que llevan a la organización a tomar esta decisión, tal como se mencionó anteriormente. De esta manera y conforme con el marco legal que se ha dejado descrito, podrá la entidad correspondiente modificar su planta de personal.

No obstante, es necesario precisar que al no contar con información detallada sobre la propuesta, esta Dirección Técnica solo puede pronunciarse en términos generales, por lo que se reitera que, en relación a la modificación del grado salarial de un empleo público sin cambiar sus funciones, se considera necesario hacer claridad de que no se puede cambiar el grado salarial de un empleo público sin motivación, ya que la creación, supresión o modificación de empleos públicos o su nomenclatura, solamente es posible mediante la reforma o modificación de la planta de personal.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, y reglamentado en el Decreto

1083 de 2015, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y con fundamento en estudios técnicos que demuestren dicha necesidad, tal como se señaló anteriormente.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con la estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial, que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,



**LUZ MARY RIAÑO C.**

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas  
Dirección de Desarrollo Organizacional

Aprobó: Luz Mary Riaño Camargo  
Revisó: Luz Stella Rojas Quintero  
Proyectó: Alicia Bustacara Romero

11202.15