



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20244000329561
Fecha: 16/05/2024 07:51:03 a.m.

Bogotá D.C.

Señora

Ciudad

Asunto	Remite por Competencia	- Solicitud de
	Revisión Salario Técnico, Operativo y Profesional	
Radicado	20242060402152 del 14/05/2024	

Respetada,

De conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la Gestión Pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación; por lo tanto, conforme a lo dispuesto en el Decreto Nacional 430 de 2016 a esta entidad no le compete resolver casos particulares, razón por la cual el presente pronunciamiento se hace de manera general.

En ese orden de ideas y en atención al oficio de la referencia, en el que solicita: ***“(...) revisar los techos presupuestales de los servidores públicos donde la diferencia entre un técnico operativo y profesional 1 es abismal de más de \$2 millones y los técnicos tenemos las mismas funciones del p1 porque además somos profesionales. En cambio, mirar la diferencia entre un auxiliar administrativo y un técnico es de \$30.000. entonces para un lado pesa más la diferencia que para el otro. Le pido por favor revisar esta situación que cada año los que ganan más reciben más y los técnicos operativos somos los más sacrificados porque los aumentos son realmente nada, pero en***

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

los costos del mercado y obligaciones no nos diferencian de los profesionales universitarios grado 1. Los técnicos operativos debemos estar en la mitad salarial del auxiliar administrativo y el profesional universitario grado 1, sería lo justo y equilibrado”, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que, la ley 4 de 1992 contiene los objetivos y criterios conforme a los cuales el Gobierno debe determinar el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos enunciados en ella, entre ellos, de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico, de forma tal que, en su artículo 4º establece la obligación para el Gobierno Nacional, de aumentar las remuneraciones de dichos servidores.

Así mismo, el artículo 12 de la citada Ley, señala que el Gobierno Nacional fija el límite máximo salarial de los servidores públicos de las entidades territoriales guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional, razón por la cual, las corporaciones públicas territoriales no pueden arrogarse dicha facultad.

Como puede observarse, la autoridad competente debe 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 empleos públicos del respectivo ente territorial, incluyendo las Empresas Sociales del Estado y entidades descentralizadas, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos previsto en el Decreto 785 de 2005, para el caso de los entes territoriales.

En cuanto a la asignación básica mensual legal que devengan los titulares de los empleos públicos, la misma está establecida previamente por la Ley para los distintos empleos de las diferentes entidades del Estado, de acuerdo con su respectiva nomenclatura, donde el grado dentro de cada nivel indica la asignación básica mensual que deberá corresponder al titular del respectivo empleo.

En este orden de ideas, es pertinente precisar que el Decreto Ley 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 3. 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 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3 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”. (Negrilla y Subrayado nuestro)

Así las cosas y de acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, los empleos en las entidades públicas, agrupados en un mismo nivel pueden pertenecer a una misma denominación y código, pero los grados que son los que indican la remuneración básica, pueden ser distintos o iguales.

Por lo tanto, la asignación básica mensual legal para los empleos de un mismo nivel jerárquico, pero con diferente grado, será también distinta según el grado que le corresponda, por el contrario, a los empleos con el mismo grado les corresponderá la misma asignación básica salarial mensual.

En consecuencia, respecto de la diferencia salarial, que manifiesta en su oficio entre los distintos niveles jerárquicos de los empleos, tenga en cuenta que la misma resulta legítima en caso de que cada funcionario tenga un empleo con código o grado distinto. De lo contrario, podría incurrirse en una violación al principio jurisprudencial denominado “a trabajo igual, salario igual”, cuya mínima satisfacción exige la igualdad salarial cuando se comprueben los siguientes presupuestos fácticos: (1) ejecución de una misma labor, (2) empleos de la misma categoría, (3) idéntica preparación profesional y académica de los funcionarios, (4) horarios de trabajo equivalentes y (5) responsabilidades iguales. Por lo mismo, la nivelación salarial únicamente sería procedente mediante una modificación de la planta de la entidad, siendo este un proceso que debe responder de manera estricta a las necesidades técnicas y organizacionales específicas de cada entidad.

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

Revisó: Luz Mary Riaño C.
Proyectó: Alicia Bustacara Romero

11202.15