



Función Pública

Concepto 054231 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20264000054231

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20264000054231

Fecha: 05/02/2026 12:00:45 p.m.

Referencia Cambio grado salarial Radicado 20269000026252 del 15 de enero de 2026

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. De acuerdo con la solicitud en referencia, conforme a lo señalado en su comunicación y en particular a lo siguiente:

¿Cuál es el procedimiento para aumentar el grado salarial de un empleo?

¿El cambio de grado salarial implica nuevo empleo del cual el funcionario de carrera administrativa debe tomar posesión en razón a la figura de reincorporación?

En ley de garantías, ¿Es posible aumentar el grado salarial de un empleo?

Al cambiar el grado salarial, se debe realizar el reporte al registro público de carrera administrativa.

En caso tal que una entidad territorial realice un cambio de grado salarial sin suprimir el antiguo grado salarial ni crear el nuevo empleo con nuevo grado salarial, ¿Es una conducta disciplinable?

Se da respuesta en los siguientes términos:

Inicialmente indicamos que de acuerdo 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 anterior, este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta

atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Conforme a lo expuesto anteriormente esta Dirección procede a dar respuesta a sus interrogantes:

¿Cuál es el procedimiento para aumentar el grado salarial de un empleo?

Inicialmente es importante señalar que el Artículo 19 de la Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", señala lo siguiente:

"El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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 cuanto al grado salarial, se concluye que es el número de orden que indica la asignación básica mensual para la denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, escala que para el orden territorial es la fijada por las Asambleas Departamentales y los Concejos municipales, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el decreto 785 de 2005, y atendiendo los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional en los decretos salariales, conforme la Ley 4ª de 1992.

En cuanto a la modificación del grado de un empleo, lo procedente es la reforma de la planta de personal, la cual tiene asidero en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2002, que establece:

"ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública."

Por su parte el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que "Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren."

De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades, deberá obedecer a necesidades del servicio o a razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En cuanto a la motivación y el contenido del estudio que origina la modificación de la planta de personal de la entidad, le indico que los artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 del 2015, establecen que entre otras causas, podrá fundarse por la fusión, la supresión o la escisión de entidades; así como cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad; traslado de funciones o competencias de un organismo a otro; supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones; mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios; redistribución de funciones y cargas de trabajo; introducción de cambios tecnológicos;

culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad; racionalización del gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

De otra parte, señala el mencionado Decreto 1083 de 2015 que los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

En consecuencia, si el estudio técnico respectivo derivó en la necesidad de suprimir unos cargos y crear unos nuevos con grados salariales más altos, dicha circunstancia deberá estar contenida en el mencionado estudio técnico y se plasmará en los actos administrativos que den cuenta de la modificación de la planta de personal.

Por consiguiente, las condiciones para realizar estas reformas de personal (supresión y creación de empleos), son:

- La expedición de la reforma por la autoridad competente, cuya actuación es reglada y no discrecional ni infundada.
- Debe estar motivada, fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración o basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que los empleos se individualizan por la denominación, el código y grado salarial; lo anterior quiere decir, que, si a un empleo se le modifica su grado salarial se trata de un nuevo empleo y dicha circunstancia deberá estar precedido de un estudio técnico que concluya la necesidad de su creación.

Así las cosas, se precisa que previo a la modificación de los empleos de la planta de personal de la entidad (modificación de la denominación, código o grado salarial) se deberá adelantar el proceso reseñado, es decir, la supresión del empleo que ya no es requerido y la consiguiente creación del cargo respectivo; esto con el soporte del estudio técnico respectivo.

Es preciso resaltar que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política, le corresponde al Concejo municipal el determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos del municipio, a iniciativa del Alcalde, en consecuencia, en el evento que el municipio requiera reestructurar su planta de personal, deberá el mandatario local presentar proyecto de acuerdo al concejo con el estudio técnico correspondiente.

En el evento que el Concejo municipal haya aprobado el proyecto de acuerdo que modifica la planta de personal y crea nuevos empleos con grados salariales más altos, dicho acto administrativo deberá aplicarse en los términos y condiciones que se haya expedido.

¿El cambio de grado salarial implica nuevo empleo del cual el funcionario de carrera administrativa debe tomar posesión en razón a la figura de reincorporación?

En cuanto a la reincorporación, es importante tener en cuenta los siguientes referentes normativos:

El artículo 44 de la ley 909 de 2004, dispone:

«ARTÍCULO 44. Derechos del empleado de carrera administrativa en caso de supresión del cargo.

Los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de planta de personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos de reconocimiento y pago de las indemnizaciones de que trata el presente artículo, el tiempo de servicios continuos se contabilizará a partir de la fecha de posesión como empleado público en la entidad en la cual se produce la supresión del empleo.

En armonía con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015, establece:

«ARTÍCULO 2.2.11.2.1 Derechos de los empleados de carrera por supresión del empleo. Los empleados de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares como consecuencia de la supresión o fusión de entidades o dependencias o del traslado de funciones de una entidad a otra o de modificación de planta, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta y, de no ser posible, a optar por ser reincorporados o a percibir la indemnización de que trata el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, conforme a las reglas previstas en el decreto-ley que regula el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Mientras se produce la reincorporación, el registro de inscripción en carrera del ex empleado continuará vigente con la anotación sobre la situación. Efectuada dicha reincorporación, será actualizada la inscripción y el empleado continuará con los derechos de carrera que ostentaba al momento de la supresión del empleo. De no ser posible la reincorporación dentro del término señalado en el decreto ley el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento de la indemnización y será retirado del Registro Público de Carrera.

De acuerdo con lo anterior, la incorporación en un empleo como consecuencia de un proceso de reestructuración deberá efectuarse mediante resolución expedida por el jefe del organismo, el cual no implica un nuevo nombramiento, ni solución de continuidad en el servicio para ningún efecto legal, siempre y cuando se efectúe en empleos equivalentes; no obstante, los empleados incorporados a la nueva planta de personal deben tomar posesión del empleo (firma del acta de posesión), en razón a que el acto administrativo de creación de la nueva planta de personal deroga la anterior.

De acuerdo con las normas en cita, solo el empleado a quien le supriman el empleo como consecuencia de una reestructuración, que en ese momento acredite sus derechos de carrera y no pueda ser incorporado en la nueva planta de personal; tiene derecho a optar por la reincorporación en otro empleo igual o equivalente, o por la indemnización.

Adicionalmente se recomienda tener en cuenta la Circular 0006 de 2021, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, donde se establece las condiciones y requisitos para el trámite de solicitudes de reincorporación ante la CNSC:

“El servidor público con derechos de carrera administrativa puede acudir al trámite de la reincorporación cuando es suprimido el empleo del cual es titular, en virtud de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de la planta de personal, situaciones en las que se concluya la imposibilidad de ser incorporado en un empleo igual o equivalente al suprimido, casos en los cuales el Jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, comunicará tal circunstancia al ex-empleado, quien contará con los cinco (5) días siguientes para manifestar si acepta la indemnización u opta por la reincorporación”.

En ley de garantías, ¿Es posible aumentar el grado salarial de un empleo?

Dando respuesta a la anterior pregunta: La Ley 996 del 24 de noviembre de 2005, Ley de Garantías Electorales, en su artículo 38, prevé:

ARTÍCULO 38. *Prohibiciones para los servidores públicos. A los empleados del Estado les está prohibido: (...)*

PARÁGRAFO. (...)

La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa.

En consecuencia, los gobernadores, alcaldes municipales y/o distritales, secretarios, gerentes y directores de entidades descentralizadas del orden municipal, departamental o distrital, dentro de los cuatro meses anteriores a las elecciones, no podrán modificar la nómina del respectivo ente territorial o entidad.

Al cambiar el grado salarial, se debe realizar el reporte al registro público de carrera administrativa.

El Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) es un sistema de información conformado por todos los empleados inscritos en la carrera administrativa con los datos establecidos por la Ley, el cual da cuenta de la movilidad laboral, de los servidores públicos con derechos de carrera.

El RPCA es un registro abierto que permite al ciudadano establecer con exactitud su situación en la carrera administrativa, como otra forma de materializar el principio de transparencia en la administración pública. En este registro se pueden realizar varios tipos de anotación:

- Inscripción.
- Actualización (incorporación, reincorporación, reubicación, ascenso, traslado, ajuste salarial, ajuste de nomenclatura).
- Cancelación.
- Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo (inicio, prórroga y terminación).

Por lo tanto, al cambiar el grado salarial se debe hacer el correspondiente reporte en el registro público de carrera administrativa, conforme a lo indicado en el capítulo II de la ley 909 de 2004: “Del registro público de carrera administrativa”

En conclusión, ante un eventual cambio de un grado salarial podría ser producto de un proceso de reestructuración o de reforma organizacional de la entidad territorial, en donde necesariamente se haya previsto una modificación o ajuste de la escala salarial. La entidad deberá reportar el cambio del grado salarial a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

En caso tal que una entidad territorial realice un cambio de grado salarial sin suprimir el antiguo grado salarial ni crear el nuevo empleo con nuevo grado salarial, ¿Es una conducta disciplinable?

En cuanto a su último interrogante, se informa que Función Pública no puede pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de las actuaciones y de los actos administrativos o acuerdos que en el ejercicio de sus funciones y facultades expidan las demás entidades del Estado, por lo cual se recomienda acudir al ente de vigilancia y control correspondiente si se estima pertinente.

Para más 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 la Dirección Jurídica de este Departamento Administrativo

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

Cordialmente,

LUZ MARY RIAÑO C.

Coordinadora del Grupo de Asesorías y Gestión para Entidades Públicas Dirección de Desarrollo Organizacional

Datos de quien Proyectó Laura María Valencia Saldarriaga

Datos de quien Revisó

Datos de Vo.Bo. Luz Mary Riaño Camargo

Código TRD 11202.15

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2026-06-21 09:32:56