RESOLUCIÓN NÚMERO 0133 DE 2.023

(JUNIO 6)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER "IDESAN "PARA LA VIGENCIA 2023".

EL GERENTE DEL INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER "IDESAN" En uso de sus facultades Legales y en especial las conferidas mediante la Ordenanza No. 018 del 1.973, la Ordenanza No.034 de 2.010 y la Ordenanza No. 008 del 2.017 y

CONSIDERANDO:

1. Que el Articulo 35 de la Ordenanza Nº. 008 DE 2017 definió el régimen salarial y prestacional de los funcionarios del Instituto así: ARTICULO 35º, REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL. Los empleados Públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander "IDESAN ", estarán sujetos al régimen de nomenclatura y clasificación de empleo dispuesto por la ley o autorizado por esta, a las disposiciones que en materia de escala salarial fije la Asamblea Departamental y el régimen salarial y prestacional que dicte el Gobierno Nacional en desarrollo de la ley 4º de 1982 o aquellas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

2. Que la Ordenanza Nº. 008 DE 2017, en su artículo 27 define. "FUNCIONES DEL GERENTE. El Gerente cumplirá todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento que no se hallen expresamente atribuidas a su autoridad y en especial las siguientes: 2.Dirigir, coordinar y controlar las gestión empresarial , trazar las políticas y normas institucionales acordes con la Visión, Misión y plan estratégico del Instituto y liderar su funcionamiento, de acuerdo con las directrices del Concejo Directivo, la Constitución Nacional, las leyes vigentes, las Ordenanzas, los Acuerdos del Concejo Directivo y los estatutos. 3. Ejecutar las decisiones del Concejo Directivo, dictar los actos administrativos que le correspondan y realizar las actividades conducentes al cumplimiento del objetivo de la entidad. 4. Dirigir coordinar, vigilar y controlar la gestión de todas las dependencias de la entidad y dictar los actos necesarios para su administración, de acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias. 11. Ordenar el estricto cumplimiento de las normas vigentes de administración de personal y dictar las disposiciones necesarias para su administración.

3. Que la Honorable corte constitucional en sentencias C 815-99, C1433-00, C-1064-01 y C1017-03, ha reconocido la existencia del derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo del salario, consistiendo este derecho constitucional en el ajuste periódico del mismo, con el fin de contrarrestar la inflación y asegurar que aquel en términos reales cambiare su valor.

4. Que el Decreto No. 896 de junio 2 de 2023 expedido por el Departamento Administrativo de la Función pública en el tercer considerando cito que el incremento porcentual del IPC total de 2022 certificado por el DANE fue de trece punto doce por ciento (13.12% y, en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en catorce puntos sesenta y dos por ciento (14.62% para el año 2023 con retroactivo a partir del 1° de enero del presente año.

5. Que mediante Decreto No. 704 de diciembre 16 de 2022, se liquida el presupuesto general de ingresos y gastos para el Departamento de Santander y sus entidades descentralizadas y se tuvo en cuenta el incremento salarial para los funcionarios del IDESAN, para la vigencia 2023.

6. Que para elaborar la presente resolución se sustentó con el soporte administrativo generado por el Profesional Especializado coordinador Financiero y Administrativo (E) y por los asesores de la gerencia de la entidad.

7. Este incremento surtirá efecto retroactivo a partir del 1° de enero del 2.023.

En mérito de lo anteriormente expuesto.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Fijar para la vigencia 2023 la siguiente escala de remuneración para las distintas categorías de empleos del **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER- IDESAN.**

CODIGO	GRADO	DENOMINACION	No. DE CARGOS	SALARIO 2022	SALARIO 2023 CON EL INCREMENTO DEL 14.62%
39	2	Gerente	1	15.891.503	18.214.842
105	1	Asesor Comercial	1	12.710.497	14.568.772
105	2	Asesor Control Interno	1	10.604.620	12.155.015
222	17	Profesional Especializado	1	8.879.305	10.177.459
219	15	Profesional Universitario	3	8.144.130	9.334.802
201	15	Tesorero General	1	8.144.130	9.334.802
367	10	Técnico	1	4.880.340	5.593.846
425	11	Secretaria Ejecutiva	1	3.258.955	3.735.415
440	11	Secretaria	1	3.258.955	3.735.415
407	11	Auxiliar Administrativo	1	3.258.955	3.735.415

PARAGRAFO 1º: Los empleados de los distintos niveles de la planta de cargos del Instituto cuya asignación básica supera el límite máximo legal establecido por el Gobierno Nacional y no tengan derecho a este incremento, se les mantiene el valor que genera el incremento, mientras estos sean ejercidos por sus titulares y una vez dejen en serio sus reemplazos serán vinculados teniendo en cuenta los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional según Decreto expedido para tal fin (Decreto 896 de junio 2 de 2023).

PARAGRAFO 2º: Para efectos de la presente resolución ningún cargo podrá superar los topes máximos legales establecidos por el Gobierno Nacional, a excepción de los empleados clasificados a nivel técnico.

PARAGRAFO 3º. Para las asignaciones básicas de los empleos que se encuentran en el tope máximos establecido por el gobierno nacional el incremento para la vigencia 2023, se aplicó de acuerdo al Decreto salarial 896 de 2023.

PARAGRAFO 4º Para el cargo de Técnico del IDESAN, se le aplicará el respectivo incremento salarial de acuerdo al Decreto No. 896 de 2023, así el salario se encuentre por encima del límite salarial establecido teniendo en cuenta el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública de fecha 13 de noviembre de 2009 manifestando lo siguiente: *"Que todas las entidades del Orden Territorial, incluidas las del Distrito Capital, deben tener en cuenta los límites máximos salariales establecidos anualmente por el Gobierno Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 12 de la ley 4° de 1992. No obstante, esta Dirección teniendo en cuenta las sentencias de la Corte Constitucional sobre la materia, ha considerado que los empleados públicos tienen derecho a incrementos anuales con el fin de mantener el poder adquisitivo, principio que se aplica sin distingo a todos los empleados de acuerdo con la Constitución Política, así se encuentren por encima de dichos límites".*

ARTICULO SEGUNDO: Ordenase la liquidación y pagos correspondientes con retroactividad al 1 de enero de 2023, a cargo al presupuesto de la vigencia 2023.

ARTICULO TERCERO: La asignación mensual del Gerente del INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER "IDESAN" será igual a la que devenguen los secretarios del Despacho del Departamento de Santander.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución deroga las que le sean contrarias.

En Bucaramanga, a los Seis (06) días del mes de junio de 2023.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

JOHNNY WALTER PEÑALOZA NIÑO
Gerente

Elaboró: Claudia L. Rico R. Sec. Adm.
Revisó: Dra. Ana Milena Tristancho Ballesteros-Professional Especializado
Revisó: Dra. Edilma Cuellar Giraldo-Asesor Financiero y Administrativo.
Reviso aspectos legales: Dr. Oscar Eduardo Pico Moreno-Asesor de Gerencia

Función Pública

Decretos Salariales 896 de 2023

REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 896 DE 2023

(Junio 02)

NO RESOLUCION

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.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOIVIBIA,

En desarrollo de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las previstas en la Ley 4ª de 1992, y

CONSIDERANDO:

Que dentro de los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, se adelantó en el presente año la negociación del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de los empleados públicos.

Que el Gobierno Nacional y las centrales y las federaciones sindicales de los empleados públicos acordaron que para el año 2023 el aumento salarial debe corresponder al incremento porcentual del IPC total en 2022 certificado por el DANE, más uno punto cinco por ciento (1.5%), el cual debe regir a partir del 1º de enero del presente año.

Que el incremento porcentual del IPC total de 2022 certificado por el DANE fue de trece punto doce por ciento (13.12%) y, en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en catorce punto sesenta y dos por ciento (14.62%) para 2023, retroactivo a partir del 1º de enero del presente año.

Que en mérito de lo anterior,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. *Monto máximo del salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes.* El monto máximo que podrán autorizar las Asambleas Departamentales y los Concejos Municipales y Distritales como salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes estará constituido por la asignación básica mensual y los gastos de representación, y en ningún caso podrán superar el límite máximo salarial mensual, fijado en el presente decreto.

El salario mensual de los Contralores y Personeros Municipales y Distritales no podrá ser superior al cien por ciento (100%) del salario mensual del Gobernador o Alcalde.

ARTÍCULO 2. *Límite máximo salarial mensual para Gobernadores.* A partir del 1° de enero del año 2023 y atendiendo la categorización establecida en la Ley 617 de 2000, el límite máximo salarial mensual que deberán tener en cuenta las Asambleas Departamentales para establecer el salario mensual del respectivo Gobernador será:

CATEGORÍA	LÍMITE MÁXIMO SALARIAL MENSUAL
ESPECIAL	21.497.207
PRIMERA	18.214.842

SEGUNDA	17.514.272
TERCERA	15.069.940
CUARTA	15.069.940

ARTÍCULO 3. *Límite máximo salarial mensual para Alcaldes.* A partir del 1° de enero del año 2023 y atendiendo la categorización establecida en la Ley 617 de 2000, modificada por la Ley 1551 de 2012, el límite máximo salarial mensual que deberán tener en cuenta los Concejos Municipales y Distritales para establecer el salario mensual del respectivo Alcalde será:

CATEGORÍA	LÍMITE MÁXIMO SALARIAL MENSUAL
ESPECIAL	21.497.207
PRIMERA	18.214.842
SEGUNDA	13.166.090
TERCERA	10.561.303
CUARTA	8.834.972
QUINTA	7.115.556
SEXTA	5.376.068

ARTÍCULO 4. *Límite máximo salarial mensual para Alcalde Mayor de Bogotá D.C.* El límite máximo salarial mensual del Alcalde Mayor de Bogotá D.C. será de veintiún millones cuatrocientos noventa y siete mil doscientos siete pesos ($21.497.207) m/cte.

ARTÍCULO 5. *Viáticos.* El valor y las condiciones para el otorgamiento de los viáticos en las comisiones de servicios de los Gobernadores y Alcaldes corresponderán a lo establecido por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Para estos últimos se tendrá en cuenta, igualmente, lo señalado en la Ley 136 de 1994 y demás normas que la modifiquen o reglamenten.

PARÁGRAFO. El tope máximo para el reconocimiento de viáticos diarios para comisiones al interior del país de los Alcaldes de Distritos y Municipios clasificados en categoría quinta y sexta, será el correspondiente para el Alcalde de Municipio o Distrito de cuarta categoría, de acuerdo con la escala de viáticos fijada por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 6. *Bonificación de dirección.* La bonificación de dirección para los Gobernadores y Alcaldes continuará reconociéndose en los mismos términos y condiciones a que se refiere el Decreto 4353 de 2004, modificado por el Decreto 1390 de 2008, y las demás normas que los modifiquen o adicionen.

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 JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MAXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	18.226.195
ASESOR	14.568.772
PROFESIONAL	10.177.460
TECNICO	3.772.850
ASISTENCIAL	3.735.415

salario prim Nacional.

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 9. *Viáticos.* El valor y las condiciones para el otorgamiento de los viáticos para los empleados públicos de las entidades territoriales corresponderán a lo establecido por el Gobierno Nacional para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Artículo 10. Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente decreto, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones trescientos treinta y ocho mil ciento noventa y siete pesos ($2.338.197) m/cte., será de ochenta y tres mil trescientos ochenta y cinco pesos ($83.385) m/cte., mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación a los empleados que conforme a este artículo tengan derecho al subsidio.

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 4ª 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 4ª de 1992.

ARTÍCULO 12. *Competencia para conceptuar.* El Departamento Administrativo de la Función Pública es el órgano competente para conceptuar en materia salarial y prestacional. Ningún otro órgano puede arrogarse esta competencia.

ARTÍCULO 13. *Vigencia y derogatoria.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto 462 de 2022 y surte efectos fiscales a partir del 1 ° de enero del año 2023 con excepción de lo previsto en los artículos 5° y 9° de este Decreto, los cuales rigen a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los 02 días del mes de junio de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO

EL MINISTRO DEL INTERIOR,

LUIS FERNANDO VELASCO CHAVES

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO IVIANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2023-06-05 15:18:45

Departamento Administrativo
de la Función Pública
República de Colombia

Libertad y Orden

BICENTENARIO
de la Independencia de Colombia
1810-2010

Bogotá, D.C.,

DEPTO. ADMTIVO. FUNCION PUBLICA 13-11-2009 02:1
Al Contestar Cite Este Nr.:2009EE11667 0 1
Origen: Direccion de Desarrollo Organizacional/81
Destino: INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO

Doctora
EDNA JOHANA TAMAYO HURTADO
Gerente
Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander - IDESAN
Carrera 48 No.27 a -48 Edificio Idesan
Bucaramanga – Santander.

Jazmin
23 NOV '09 AM 8:31

Referencia: Consulta naturaleza de empleos y salarios
Radicación Interna: 2009ER15943, 16490 y 17073

Respetada doctora Edna:

Me refiero a sus oficios citados en la referencia mediante los cuales solicita el procedimiento a seguir para cambiar la naturaleza de un empleo de libre nombramiento y remoción a uno de carrera administrativa y la orientación a seguir cuando en la entidad – IDESAN - se cuenta con un empleo cuya asignación básica supera los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional.

Al respecto y tratándose de una entidad descentralizada del Orden Departamental, clasificada según la Ordenanza 19 de 1973, como establecimiento publico, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente y que por lo cual, en materia de administración de personal, le es aplicable la ley 909 de 2004.

Por tal circunstancia, frente a su primer interrogante le refiero lo siguiente, no sin antes recordar que tales aspectos ya habían sido tratados de manera presencial por el Dr. Fredy Suárez Castañeda, en ese organismo dentro del proceso de asesoría para el que fue designado durante el año 2008 por la Dirección de este Departamento Administrativ

OJO
1227

La citada ley 909 de 2004 establece el procedimiento que debe adelanta
modificar las plantas de empleos, cuando en el artículo 46 dispone:

> *"Reformas de plantas de personal. Las reformas de planta de emple*
> *la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán*
> *necesidades del servicio o en razones de modernización de la Admi*
> *justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional. (el resaltado es nuestro)*

De otra parte las reformas a las plantas de empleos deberán llevarse a cabo por las autoridades competentes, teniendo en cuenta lo dispuesto en el título VI del decreto 760 de 2005 y el decreto 1227 de 2005, artículos 95, 96 y 97, que señalan:

ISO 9001: 2000 BUREAU VERITAS Certification
NTCGP 1000 BUREAU VERITAS Certification

387

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co.

*"**Artículo 95.** 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.*

.....

***Artículo 96.** Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, **entre otras causas**, de:*

96.1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
96.2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
96.3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
96.4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
96.5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
96.6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
96.7. Introducción de cambios tecnológicos.
96.8. 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.
96.9. Racionalización del gasto público.
96.10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

***Parágrafo 1.** Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.*

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

***Artículo 97.** Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos **deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo**, los siguientes aspectos:*

97.1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
97.2. Evaluación de la prestación de los servicios.
97.3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos".

La misma ley 909 de 2004, indica cuales son los cargos clasificados como de libre nombramiento y remoción y cuales los de carrera administrativa, por lo cual, según el procedimiento anterior y considerando el proceso de rediseño organizacional en que está

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co.

empeñada la entidad, en ese evento podría ajustar a la normatividad actual las situaciones por usted planteadas.

En cuanto se refiere a la de fijación de incrementos salariales para los **empleados públicos**, de las entidades del orden territorial (centralizadas o descentralizadas, departamentales o municipales), la Corte Constitucional ha hecho algunos pronunciamientos que considero oportuno referirle.

Entre otras, la Sentencia C-510 de 1999, de la Corte Constitucional, la cual en uno de sus apartes 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."*

Así entonces, corresponde a la Asamblea Departamental, 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 departamento o municipio, teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el decreto 785 de 2005.

Tales límites máximos salariales fueron establecidos, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 4ª de 1992, por el Gobierno Nacional mediante los decretos 731 y 732 de 2009.

De otra parte, la misma Corte Constitucional en sentencia C-1433 de 2000, señaló:

"2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge: i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo); ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art. 1); iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co.

personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366); iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13); v) de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53); vi) del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2); vii) del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y viii) de ***la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuèntra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos****."*

En suma se considera que al momento de establecer las escalas salariales por la Asamblea Departamental, tal como lo dispone el artículo 300 – 7 de la Constitución Política aplicable a los empleados públicos de los entes departamentales, como lo es el IDESAN, deben tener en cuenta los siguientes parámetros:

- El límite máximo salarial establecido por el Gobierno Nacional, mediante decreto, para Gobernadores y Alcaldes y para empleados públicos de las entidades territoriales.
- El salario del Alcalde o Gobernador, con el fin de que ningún funcionario devengue un salario superior al de aquel, según el caso
- Las finanzas de la entidad.
- El derecho al incremento salarial de que gozan todos los empleados del ente territorial.

En consecuencia, tratándose de **empleados públicos Departamentales** corresponde a la Asamblea, por Ordenanza, o al Gobernador si fuese facultado para ello, y no a las juntas o Consejos Directivos de las entidades descentralizadas establecer los incrementos salariales. En tanto que para los Trabajadores Oficiales, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 9.-, de la Ley 4ª de 1992, que a la letra dice: *"Los representantes legales de las empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta o asimiladas, observarán en relación con las negociaciones colectivas, las directrices y políticas señaladas por las Juntas y Consejos Directivos de las mismas y las pautas generales fijadas por el CONPES, sin perjuicio de respetar plenamente el derecho de contratación colectiva…"*

Por su parte el artículo 10 de la mencionada ley 4ª de 1992, dispone:

> ***"ARTÍCULO 10****. Todo régimen salarial o prestacional que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en la presente Ley o en los decretos que dicte el Gobierno Nacional en desarrollo de la misma, carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.*

Frente al caso particular de su consulta me permito transcribirle la respuesta que en idénticas condiciones profirió este despacho en los siguientes términos:

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co.

334

"Me refiero a su oficio del 19 de abril del presente año, mediante el cual consulta a este Departamento Administrativo sobre la situación de algunos cargos del nivel técnico de ese Instituto que tienen una asignación básica mensual que exceden los topes máximos salariales establecidos por los decretos del Gobierno Nacional, razón por la cual no han sido objeto de los respectivos incrementos desde el año 2000, consultando si se deben tener en cuenta dichos topes o si deben ser reajustados y en qué porcentaje, como debe efectuarse y como se debe proceder en el caso de que éste quede vacante.

Al respecto, me permito manifestarle, en cuanto a su primer interrogante, que todas las entidades del ***orden territorial****, incluidas las del Distrito Capital, deben tener en cuenta los límites máximos salariales establecidos anualmente por el Gobierno Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 12 de la ley 4ª de 1992. No obstante, esta Dirección teniendo en cuenta las sentencias de la Corte Constitucional sobre la materia, ha considerado que los empleados públicos tienen derecho a incrementos anuales con el fin de mantener el poder adquisitivo, principio que se aplica sin distingo a todos los empleados de acuerdo con la Constitución Política, así se encuentren por encima de dichos límites*

Esos incrementos deben ser retroactivos a partir del 1º. de enero de cada año, y para el caso de las entidades territoriales el incremento se hará de acuerdo a los porcentajes que dispongan las Asambleas o Concejos, sin desconocer los límites fijados por el Gobierno Nacional .

Teniendo en cuenta lo manifestado, los incrementos salariales para el caso materia de su consulta, en criterio de esta Dirección, deberán efectuarse con los incrementos graduales porcentuales que determine el Concejo Municipal o Distrital, si así lo ha dispuesto esta Corporación, teniendo en cuenta específicamente el valor que por concepto de asignación básica esté devengando el empleado. Ahora bien, si el Concejo Distrital ordena un incremento en un porcentaje igual para todos los empleados, éste será el que deberá aplicarse a dichos funcionarios.

En relación con su segunda pregunta de si el incremento debe aplicarse a los años 2000, 2001, 2002 y 2003, en criterio de esta Dirección, los empleados tiene derecho a al respectivo reajuste que rigió para los respectivos años y de acuerdo a la asignación básica que devengaban, para lo cual deberán efectuarse los respectivos ajustes presupuestales, y tener en cuenta que dichos derechos no se encuentren prescritos.

Respecto a su última inquietud se recomienda que las entidades que tengan empleados en esta situación, corrijan sus plantas de personal suprimiendo los cargos que sobrepasen esta remuneración y crear unos con la remuneración que se ajusten a dichos límites, aclarando que aquellos empleados continuarán devengando esa remuneración superior hasta que cambien de empleo o se retiren del servicio; los que ingresen, se ajustarán a la remuneración del empleo corregido.

Finalmente, es necesario precisar que la situación planteada en su consulta, únicamente debió tener origen en que el Gobierno Nacional sólo fijó los límites máximos salariales

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co.

333

para el nivel territorial a partir del año 2000, por consiguiente a partir de ese año no podrán presentarse situaciones similares, toda vez que los incrementos salariales deben respetar los máximos salariales fijados por el Gobierno Nacional."

De acuerdo con el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, los conceptos no comprometen la responsabilidad de las entidades que los emiten ni son de obligatorio cumplimiento.

Cordialmente,

JOSÉ FERNANDO BERRÍO BERRÍO
Director Desarrollo Organizacional

Fredy Suárez Castañeda/José Fernando Berrío Berrío

DDO/400/2009ER2009ER15943, 16490 y 17073

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co