



ANALES DEL CONCEJO

DE BOGOTÁ, D.C.

PROYECTOS DE ACUERDO

AÑO II N°. 4156 DIRECTORA: ELIAS APONTE BUSTAMANTE (E). MARZO 12 DEL AÑO 2026

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

PROYECTO DE ACUERDO N° 221 DE 2026 PRIMER DEBATE “POR EL CUAL SE REDUCE LA DISPERSIÓN DE LOS GRADOS SALARIALES Y SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ”.....

4319

PROYECTO DE ACUERDO No 221 DE 2026

PRIMER DEBATE

“POR EL CUAL SE REDUCE LA DISPERSIÓN DE LOS GRADOS SALARIALES Y SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

El presente proyecto de Acuerdo tiene como objeto reducir la dispersión salarial y ajustar la escala salarial de los empleos públicos del técnico y asistencial de la planta global del Concejo de Bogotá, con el fin de contar con una herramienta de administración de personal técnica, ordenada, sucesiva y progresiva, así como para propiciar la movilidad laboral y la participación en concursos de mérito para el ingreso o el ascenso en la carrera administrativa.

II. SUSTENTO JURÍDICO DE LA INICIATIVA

- De orden Constitucional

Artículo 2. *Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Artículo 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*

Artículo 150, numeral 19, literales e) y f). *Corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para efectos de: e) fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública; f) regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.*

Artículo 313, numeral 6. *Corresponde a los concejos determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.*

Artículo 315, numeral 7. *Son atribuciones del alcalde: crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.*

- **De orden legal**

Ley 4 de 1992. *Por la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.*

Artículo 3. *El sistema salarial de los servidores públicos estará integrado por la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deban desarrollar, y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.*

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.*

Artículo 2. *La presente ley tiene como objeto establecer los principios básicos que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, de manera que se garantice el mérito, la igualdad y la eficiencia en la función pública.*

Decreto Ley 785 de 2005. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales.

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.*

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.5.1.1. Principios del sistema de gestión del empleo público. *El sistema de empleo público deberá desarrollarse bajo los principios de mérito, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, garantizando una adecuada administración del talento humano al servicio del Estado.*

Decreto 293 de 2024. Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales para la vigencia fiscal 2024.

Artículo 2. *Los límites máximos de las asignaciones básicas mensuales de los empleos de las entidades territoriales son de obligatorio cumplimiento por parte de las asambleas departamentales y los concejos municipales y distritales, al momento de establecer las escalas de remuneración de sus servidores públicos.*

Decreto 023 de 2026 “Por medio del cual se fija el incremento salarial para la vigencia 2026 de los empleados públicos del Concejo de Bogotá, D.C”.

Decreto 620 de 2025 “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”.

- **De orden Distrital**

Acuerdo 492 de 2012 “Por el cual se modifica la Estructura Organizacional del Concejo de Bogotá, D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la planta de personal y la escala salarial”.

En su artículo 12 se incluyó la planta de cargos para desempeñar las funciones propias del Concejo de Bogotá.

Acuerdo 977 de 2025 “Por el cual se modifica la estructura organizacional del Concejo de Bogotá D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones, se modifica la planta de personal y se dictan otras disposiciones.

Artículo 18. *“El Concejo de Bogotá en cabeza de la Mesa Directiva de la Corporación, presentará a más tardar dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del presente Acuerdo, los estudios técnicos y gestiones que se requieran para radicar dentro ese mismo periodo, una iniciativa en donde se busque equilibrar y nivelar los salarios tanto de la planta de personal administrativa como la de los miembros de las Unidades de Apoyo Normativo. Para efectos de lo anterior se deberá tener en cuenta como mínimo aspectos clave como las funciones, responsabilidades, competencias, habilidades y perfiles respectivos, así como las viabilidades presupuestales y los costos asociados a los ajustes que se requieran.”*

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El actual sistema salarial del Concejo de Bogotá contiene un número excesivo de grados con diferencias mínimas en la asignación salarial, en muchos casos poco representativas, lo cual ha dificultado la identificación clara de funciones, responsabilidades y requisitos de experiencia y formación entre un grado y otro lo cual trae como consecuencia que los servidores públicos perciben una estructura salarial poco clara, que no siempre incentiva los procesos de ascenso o movilidad interna, desnaturalizando los principios de mérito y progresividad que deben regir la función pública.

Reducir la dispersión de grados constituye una medida que atiende tanto un mandato legal como una necesidad organizacional. En primer lugar, responde al marco constitucional que, en su artículo 125, establece la carrera administrativa como regla general para el acceso y ascenso en el empleo público, orientada por el mérito, la igualdad y la eficiencia. En segundo lugar, cumple con el principio de equidad salarial en la función pública, reconocido por la Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, según los cuales las escalas de remuneración deben ser coherentes con las funciones desempeñadas, las responsabilidades asignadas y los niveles de formación exigidos.

En el plano organizacional, una escala más racionalizada permitirá agrupar de manera más clara las funciones y responsabilidades en cada grado, facilitando la gestión de las plantas de personal y los manuales específicos de funciones. Esto no solo optimiza el subsistema de compensación, al garantizar mayor claridad y coherencia en la retribución salarial, sino que también incide positivamente en la motivación y el desarrollo profesional de los servidores públicos. Una estructura ordenada y progresiva fomenta la movilidad laboral, promueve la retención del talento humano y fortalece la legitimidad del servicio civil en Bogotá.

REQUISITOS APLICABLES

Como parte del proceso de estructuración de este Proyecto de Acuerdo, desde la presidencia del Concejo de Bogotá D.C se lideró una mesa de trabajo con el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital -DASCD- en la cual se expusieron las gestiones adelantadas para el cumplimiento de los requisitos de carácter jurídico, técnico y financiero requeridos para dar cumplimiento al mandato previsto en el artículo 18 del Acuerdo 977 de 2025.

En dicho espacio se expuso por parte del DASCD que es necesario tener de presente que una eventual modificación de la escala salarial podría generar cambios sobre la estructura organizacional, la planta de personal, el manual de funciones y la sostenibilidad presupuestal de la Corporación.

Se hizo énfasis igualmente en la revisión de las capacidades presupuestales de la Corporación, toda vez que *“cualquier propuesta de ajuste salarial debe estar respaldada por análisis financieros sólidos y suficientes que permitan establecer su sostenibilidad en el tiempo”*. En este sentido, se resaltó la necesidad de que *“...el Concejo adelante, de forma previa o concomitante, las validaciones presupuestales pertinentes, a efectos de determinar el margen real de maniobra institucional para soportar las medidas que eventualmente se propongan.”*

De igual manera, el DASCD recordó la necesidad de *“...analizar la pertinencia de llevar a cabo un estudio de cargas de trabajo, en la medida en que dicho instrumento puede constituirse en un insumo técnico relevante para identificar las necesidades reales del servicio, la distribución de funciones, los niveles de responsabilidad y la eventual necesidad de modificar la planta de personal como componente complementario o concurrente al ajuste de la escala salarial”*.

Finalmente, mediante correo electrónico de fecha 06/03/2026 el DASCD socializó los requisitos documentales que deben acompañar el trámite de modificación que resulte pertinente para el cumplimiento de lo ordenado en el ajuste organizacional previsto por el artículo 18 del Acuerdo 977 de 2025 lo cual se expone a continuación:

Documento - insumo	Modificación de planta de personal	Modificación de escala salarial	Modificación de Manual de Funciones y Competencias Laborales	Incremento Salarial
Solicitud firmada por el representante legal de la entidad	X	X	X	X
Proyecto de acto administrativo	X	X	X	X
Certificación presupuestal				X
Matriz de cargas de trabajo / Volumetría	X			
Estudio técnico	X	X		
Matriz de requisitos			X	
Matriz de cambios MFCL			X	
Justificación Técnica			X	
Concepto Secretaría General	X			
Certificación de Socialización con las organizaciones sindicales	X		X	

Tabla 1: Requisitos DASCD

ESTUDIO DE CARGAS LABORALES ACUERDO 977 DE 2025

La propuesta de rediseño institucional del Concejo de Bogotá elaborada en el año 2024 como sustento del Acuerdo 977 de 2025, es un insumo importante para el presente Proyecto de Acuerdo como quiera que, para ese ejercicio, se adelantó un estudio de cargas laborales en el cual se diagnosticaron volúmenes de trabajo y los tiempos que dedica el personal de la entidad para atenderlos.

Se concluyó en dicho estudio que era necesario fortalecer el nivel profesional para mejorar la capacidad interna de las áreas de acuerdo con las necesidades identificadas y la carga laboral, lo cual finalmente se concretó en el Acuerdo mencionado.

Se reconoce igualmente en este estudio que “...la planta de personal podría ser susceptible de mejora en cuanto al achatamiento de la escala por la **dispersión salarial que no es representativa en asignaciones básicas, especialmente en el nivel asistencial...**” Esta conclusión es trascendental para efectos del presente Proyecto de Acuerdo ya que se reconoce que en la planta de personal existe una dispersión salarial que debe ser corregida como quiera que no hay diferencias significativas en las asignaciones básicas del nivel asistencial.

COMPARATIVO ASIGNACIONES BÁSICAS Y GRADOS SALARIALES

Con el fin de contar con información actualizada en relación con asignaciones básicas y grados salariales de otras entidades, a continuación se presenta un cuadro comparativo en el que se evidencia que el Concejo de Bogotá D.C cuenta con la mayor cantidad de grados dentro del nivel asistencial con un total de nueve (9) con diferencias mínimas entre algunos grados como es el caso del 3 y 4 o el 8 y el 9.

COMPARATIVO ASIGNACIONES BÁSICAS SALARIALES 2026				
CARGO	CONCEJO DE BOGOTÁ	CONTRALORÍA DISTRITAL	VEEDURÍA DISTRITAL	PERSONERÍA DISTRITAL
ASISTENCIAL 01	\$ 3.338.526,00	\$ 2.572.730,00	\$ 3.687.523,00	\$ 4.316.673,00
ASISTENCIAL 02	\$ 3.687.785,00		\$ 3.687.785,00	\$ 4.431.758,00
ASISTENCIAL 03	\$ 3.925.268,00	\$ 3.035.959,00	\$ 4.431.558,00	
ASISTENCIAL 04	\$ 4.204.656,00	\$ 3.081.569,00	\$ 4.431.658,00	
ASISTENCIAL 05	\$ 4.316.673,00		\$ 4.431.758,00	
ASISTENCIAL 07	\$ 4.353.006,00	\$ 4.174.690,00		
ASISTENCIAL 08	\$ 4.431.558,00	\$ 4.431.658,00		
ASISTENCIAL 09	\$ 4.431.658,00	\$ 4.431.758,00		
ASISTENCIAL 11	\$ 4.431.758,00			
No. Grados asistenciales	9	6	5	2

Tabla 2: Comparativo asignaciones básicas 2026

Este nivel de dispersión comparado en este caso con los Organismos de Control del Distrito Capital, permite concluir que es pertinente eliminar la dispersión de grados salariales existente en la planta global del Concejo de Bogotá con el fin de promover el mérito y la progresividad que debe regir la función pública tal y como se expone en otros apartes de este documento.

IV. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ

Esta iniciativa encuentra soporte constitucional en los artículos 2, 125, 150 numeral 19, 313 numeral 6 y 315 numeral 7 de la Constitución Política. Dichas disposiciones consagran los fines esenciales del Estado, la carrera administrativa, las competencias del Congreso en materia salarial, así como la facultad de los concejos para determinar las escalas de remuneración y la atribución de los alcaldes para fijar los emolumentos conforme a los acuerdos correspondientes.

Al respecto, el artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993 establece como una de las funciones del Concejo de Bogotá:

8. Determinar la estructura general de la Administración Central, las funciones básicas de sus entidades y adoptar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos.

En el ámbito legal, se destacan la Ley 4 de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos; la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; y el Decreto Ley 785 de 2005, que establece el sistema de nomenclatura y

clasificación de los empleos de las entidades territoriales. Igualmente, debe mencionarse el Decreto 1083 de 2015, que compila la normativa reglamentaria en materia de gestión de empleo público, y el Decreto Nacional 293 de 2024, que fijó los límites máximos salariales de los empleados públicos de las entidades territoriales, dentro de los cuales se enmarca la propuesta distrital.

En relación con las competencias de las corporaciones administrativas territoriales para determinar escalas de remuneración, la Sala de Consulta y Servicio Civil en concepto C.E. 1518 de 2004 indicó en relación con la fijación del régimen salarial de los empleados públicos del orden territorial lo siguiente:

“...Según el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política, al Congreso de la República corresponde dictar las normas generales - ley marco o cuadro - y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

Por su parte, los artículos 300-7 y 313-6 ibídem, respectivamente, establecen que corresponde a las Asambleas departamentales y a los Concejos municipales determinar “...las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos...”, dentro de los órdenes seccional y local y los artículos 305-7 y 315-7 atribuyen, respectivamente a los gobernadores y alcaldes, la potestad de fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias.”

En este orden de ideas, la Sala concluye que “...la atribución conferida a las corporaciones administrativas territoriales en los artículos 300-7 y 313-6 de la Constitución Política para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de los órdenes seccional y local, comprende únicamente la facultad de establecer en forma sucesiva, numérica, progresiva y sistemática tablas salariales por grados, en donde se consignan la asignación o remuneración básica mensual para el año respectivo, teniendo en cuenta la clasificación por niveles de los diferentes empleos - sobre la base además de que cada nivel tiene una nomenclatura específica de empleos y una escala de remuneración independiente..”

En virtud de lo anteriormente expuesto, es claro que el Concejo de Bogotá D.C, cuenta con la competencia para adoptar las escalas de remuneración teniendo en cuenta la clasificación por niveles de los diferentes empleos.

VII. IMPACTO FISCAL

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, el análisis del impacto fiscal en cualquier proyecto de acuerdo que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo, así mismo, deberá estar incluido expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámites respectivas.

Sin embargo, es relevante mencionar, que, para el caso concreto, la Corte Constitucional en Sentencia C-911 de 2007, puntualizó que el impacto fiscal de las normas, no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa, afirmando:

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo”.

“(…) Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda”.

De igual manera, es importante precisar que se llevó a cabo una mesa de trabajo con la Secretaría Distrital de Hacienda en la que se les solicitó exponer los requisitos y condiciones necesarias para contar con el concepto de viabilidad presupuestal teniendo en cuenta el impacto fiscal que puede derivarse de la reducción de la dispersión salarial propuesta. Al respecto se dio a conocer por parte de la Secretaría lo previsto en el Manual Operativo Presupuestal que en su numeral 3.2.10 establece:

3.2.10. Modificaciones a las plantas de personal Dentro del concepto de modificación de las plantas de personal se consideran la supresión de cargos, la creación de cargos, la modificación de nivel jerárquico y escala salarial, la adopción o asignación de prestaciones sociales, factores salariales y/o elementos de salario a nivel distrital y en general el reconocimiento de cualquier beneficio establecido por norma legal que haga parte del régimen salarial y prestacional. Bajo este contexto, las modificaciones a las plantas de personal, requerirán certificación de viabilidad presupuestal expedida por la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, previa a la presentación del acto administrativo ante la Alcaldía Mayor (entidades del Sector Central) o ante la respectiva Junta o Consejo Directivo (Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Contraloría y Universidad Distrital).

3.2.10.1. Requisitos para modificaciones a las plantas de personal

a.	Solicitud firmada por el Representante Legal de la entidad.
b.	Concepto previo de viabilidad técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
c.	Justificación técnica firmada por el Representante Legal en la cual se citen las razones por las cuales existe la necesidad de modificar la planta de personal.
d.	Cuadro de costos comparativos de la planta actual con la propuesta, incluidos los aportes patronales y la carga prestacional.
e.	Diligenciamiento del Formato 10-F.08. "Plantas de personal central, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Sociales del Estado y Universidad Distrital".
f.	Certificación expedida por el Responsable de Presupuesto sobre la disponibilidad de recursos para atender la modificación, así como los traslados presupuestales a realizar al interior de los gastos de funcionamiento para cubrir la modificación de planta.
g.	Certificación expedida por el Director Financiero o quien haga sus veces, en donde se indique la fuente de financiación que respalda los mayores ingresos, cuando la modificación implique gastos adicionales a los apropiados en la vigencia.
h.	Autorización de la respectiva entidad nacional que avale la modificación, cuando a ello hubiere lugar.
i.	Análisis del efecto sobre los gastos generales de la entidad: impacto en bienes y servicios, espacios físicos, equipos, servicios públicos y papelería.
j.	Proyecto de acto administrativo sobre la modificación de la planta.

Tabla 3. Manual Operativo Presupuestal. Requisitos para modificación planta de personal.

*No aplica lo previsto en el literal h) para el presente Proyecto de Acuerdo.

VIII. CONSIDERACIONES

En colaboración con el equipo directivo de la Corporación, se identificó la necesidad de cumplir con los compromisos establecidos en el artículo 18 del Acuerdo 977 de 2025. A raíz de esto, se ejecutaron las siguientes acciones:

1. Estudio de los soportes documentales y demás actuaciones adelantadas durante la vigencia 2025.
2. Revisión de los insumos de las iniciativas precedentes en las que se han aportado estudios y demás documentos que permitan determinar el estado del arte de lo necesario para dar cumplimiento a lo acordado.
3. Delimitación y estudio de la posibilidad jurídica, financiera y presupuestal requerida para adelantar los trámites necesarios para viabilizar y dar cumplimiento a los compromisos descritos en el artículo 18 del Acuerdo 977 que, en todo caso, deben armonizarse con lo establecido en la Ley 909 de 2004 que regula el empleo público y la carrera administrativa, el Decreto 1083 de 2015 y las demás normas aplicables a la materia.
4. Análisis de necesidades de contratación que se requieren conforme al resultado de la documentación analizada.

- 5. Estudio de los requisitos y documentos técnicos necesarios para poder abordar los soportes requeridos para presentar la iniciativa.
- 6. Configuración de las agendas y reuniones necesarias para analizar los recursos, avales, presupuestos, autorizaciones y demás etapas previas previstas por la normatividad para este tipo de procesos.

Entre los antecedentes que hacen parte de los análisis que se adelantan a la fecha se encuentra el Estudio Técnico de Rediseño Institucional del Concejo de Bogotá D.C elaborado en el año 2024, el cual contiene el análisis de la estructura organizacional, la planta de personal, medición de cargas laborales y propuesta de ajuste institucional. Dentro del referido estudio se incluyó el análisis de la escala salarial vigente y la distribución de cargos por niveles jerárquicos, como insumo técnico para evaluar posibles ajustes en el marco del rediseño institucional.

A su vez, en el Artículo 9 del Acuerdo 492 de 2012, modificado por el art. 4 del Acuerdo Distrital 856 de 2022 se adoptan para los diferentes niveles jerárquicos de la planta del Concejo de Bogotá, los siguientes grados de asignación básica:

Grado Salarial	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
01	5.374.434		3.975.246	2.693.513	2.290.291
02	8.628.086	5.374.434	4.245.507		2.529.890
03	9.675.192	6.180.564	4.550.063		2.692.807
04			4.957.240		2.884.473
05			5.418.571	3.262.221	2.961.318
06					
07					2.986.244
08					3.258.741
09					3.258.848
10					
11					3.258.955

Tabla 4. Grados de asignación básica

En el párrafo de dicho artículo se estableció que *“las asignaciones básicas se ajustarán y actualizarán anualmente de acuerdo con el incremento salarial que fije el Gobierno Distrital para cada vigencia fiscal.”*

Para el año 2026, se expidió el Decreto 023 “Por medio del cual se fija el incremento salarial para la vigencia 2026 de los empleados públicos del Concejo de Bogotá, D.C.”, en el cual se definieron las siguientes asignaciones:

ESCALA SALARIAL CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	7.806.025		5.794.660	3.926.297	3.338.526
02	12.531.747	7.806.025	6.188.617		3.687.785
03	14.052.604	8.976.878	6.632.563		3.925.268
04			7.226.099		4.204.656
05			7.898.575	4.476.171	4.316.673
06					
07					4.353.006
08					4.431.558
09					4.431.658
10					
11					4.431.758

Tabla 5. Escala salarial 2026

Como puede verse, en el nivel asistencial existe un número excesivo de grados con diferencias mínimas en la asignación salarial que dificultan la diferenciación entre funciones, responsabilidades y que además desmotiva los procesos de ascenso o movilidad interna lo cual trae como consecuencia el debilitamiento de los principios de mérito y progresividad que deben regir la función pública.

En relación con el principio de mérito, el Consejo de Estado en sentencia del 27 de enero de 2011, radicado interno 2010-0015, MP Mauricio Torres Cuervo, expuso:

El artículo 125 de la Constitución Política, establece el principio de mérito como substrato de la función pública; por virtud del referido principio el acceso, permanencia y retiro de un empleo oficial está determinado por las condiciones demostradas por el aspirante al momento del ingreso y durante la vigencia de la relación laboral. Dichas condiciones sólo pueden verificarse mediante mecanismos técnicos de administración de personal como el denominado sistema de carrera administrativa, que considera tanto organismos como procedimientos y existe para garantizar la igualdad de condiciones en el acceso al servicio, así como la eficiencia de la función pública.

Al tenor resulta importante destacar que la estructura salarial y la organización de cargos dentro de las entidades públicas constituyen elementos fundamentales para garantizar una adecuada gestión del talento humano y el cumplimiento eficiente de las funciones del Estado. Sin embargo, en diversas entidades del orden público se evidencian problemáticas asociadas con la dispersión salarial y el excesivo número de cargos, lo cual genera efectos negativos tanto en la administración institucional, como en la motivación de los servidores públicos.

Como se comentó en líneas anteriores, uno de los principales problemas radica en la existencia de múltiples denominaciones de empleo y grados salariales con diferencias mínimas en la asignación básica mensual. En el sistema de empleo público en el país, cada nivel jerárquico puede contener varios grados salariales que establecen la remuneración de los cargos según sus funciones,

responsabilidades y requisitos. No obstante, la proliferación de grados y cargos ha generado estructuras altamente fragmentadas que dificultan la identificación clara de las diferencias entre niveles ocupacionales.

Por ejemplo, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Rama Ejecutiva del orden nacional existen alrededor de 110 grados salariales distribuidos entre distintos niveles jerárquicos, lo que evidencia una alta atomización en el sistema de clasificación y remuneración del empleo público. Esta dispersión genera un fenómeno en el que cargos con responsabilidades similares presentan diferencias salariales mínimas, lo que dificulta establecer una verdadera jerarquía organizacional.

Cuando las variaciones entre grados son muy reducidas, la estructura pierde su función de ordenar las responsabilidades, pues los servidores públicos no perciben una relación clara entre la complejidad del cargo y la remuneración asignada. En términos administrativos, esto produce confusión en la delimitación de funciones, competencias y niveles de responsabilidad, afectando la eficiencia institucional y la claridad en los procesos de gestión del talento humano.

Como es bien sabido, el sistema de carrera en el sector público busca incentivar el mérito, la capacitación y la experiencia mediante oportunidades de promoción laboral. Sin embargo, cuando el ascenso entre cargos representa incrementos salariales marginales o escasamente diferenciados, los incentivos para participar en concursos de ascenso o asumir mayores responsabilidades se reducen considerablemente. En consecuencia, los servidores públicos pueden percibir que el esfuerzo adicional no se traduce en un reconocimiento proporcional en términos económicos o profesionales.

Adicionalmente, una estructura salarial dispersa puede afectar la motivación y el desempeño de los funcionarios. Estudios sobre gestión del empleo público han señalado que los sistemas salariales fragmentados y con escasos incentivos no permiten estimular el esfuerzo, el aprendizaje y el desarrollo de competencias dentro de las organizaciones públicas. Por el contrario, estas estructuras tienden a limitar la atracción, motivación y retención de personal altamente calificado, generando debilidades en la capacidad institucional del Estado.

Desde una perspectiva organizacional, la multiplicidad de cargos también incrementa la complejidad administrativa. Cada denominación de empleo implica procesos de clasificación, evaluación, provisión y control que demandan recursos institucionales adicionales. Cuando el número de cargos es excesivo y las diferencias funcionales entre ellos son poco claras, la gestión del personal se vuelve más burocrática y menos eficiente, lo que puede afectar la calidad de la prestación de los servicios públicos.

En este contexto, diversos análisis sobre la modernización del empleo público en Colombia han señalado la necesidad de simplificar las estructuras salariales y reducir el número de grados y denominaciones de empleo, con el fin de fortalecer la movilidad laboral y garantizar una mayor coherencia entre funciones, responsabilidades y remuneración. Una estructura más racional permitiría establecer diferencias más claras entre niveles jerárquicos, fortalecer los incentivos de ascenso y mejorar la motivación de los servidores públicos.

En conclusión, la dispersión salarial y el excesivo número de cargos dentro de las entidades públicas generan efectos negativos en la administración del talento humano, al dificultar la diferenciación de funciones y responsabilidades, debilitar los incentivos de ascenso y reducir la motivación de los funcionarios. Por ello, resulta fundamental avanzar hacia procesos de racionalización y simplificación de las estructuras salariales en el sector público colombiano, con el propósito de fortalecer la eficiencia institucional y consolidar un sistema de carrera administrativa basado en el mérito y la progresión profesional.

Dicho lo anterior, se hace necesario reducir la dispersión salarial existente entre algunos grados del nivel asistencial al interior del Concejo de Bogotá en los que se evidencia un excesivo número de grados con diferencias menores en las asignaciones básicas, a saber:

GRADO SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL	ASIGNACIÓN BÁSICA	VARIACIÓN NOMINAL	% VARIACIÓN
04	\$4.204.656	\$112.017	2,59%
05	\$4.316.673		

GRADO SALARIAL NIVEL ASISTENCIAL	ASIGNACIÓN BÁSICA	DIFERENCIA	% VARIACIÓN
07	\$4.353.006	\$78.752 entre grado 07 y 11	1,81%
08	\$4.431.558		
09	\$4.431.658		
11	\$4.431.758		

Por esta razón, se propone agrupar en un mismo grado aquellos grados cuya variación en la asignación básica esté por debajo del promedio del nivel correspondiente. Esta agrupación facilita el cálculo del número de cargos afectados, la estimación del impacto fiscal y permite priorizar aquellos con menor afectación presupuestal.

En este marco, la eliminación de grados en la escala salarial que propone el Proyecto de Acuerdo debe entenderse como una medida de racionalización y simplificación administrativa, en armonía con los principios de eficacia, economía y moralidad que rigen la función pública (artículo 209 de la Constitución Política y artículo 2 de la Ley 909 de 2004).

La medida de reducción de grados debe entenderse como una acción de racionalización administrativa, orientada a simplificar y modernizar la gestión salarial, sin afectar la planta de personal vigente. Con esta decisión se busca eliminar distorsiones en la escala que dificultaban la movilidad, la progresividad y la equidad en la carrera administrativa. Esta decisión no implica la supresión de empleos ni la modificación de denominaciones de cargos, pues lo que se ajusta es la tabla de asignación básica salarial y no la estructura de cargos aprobada en las plantas de personal.

En este sentido, un empleo ubicado en un grado salarial anterior se traslada a un grado equivalente dentro de la nueva escala, sin que el cargo desaparezca ni se modifique la planta de personal. Esto garantiza que los servidores se incorporen automáticamente al nuevo grado que les corresponda, manteniendo su empleo, sus funciones y su antigüedad. De esta manera, la homologación constituye un mecanismo técnico y jurídico que permite implementar la reducción de grados sin afectar la planta de personal, dando continuidad a los empleos existentes y respetando plenamente los derechos adquiridos.

Otro punto a tener en cuenta es que de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo 977 de 2025 se estableció lo siguiente, lo que constituye la base para la radicación de la presente iniciativa:

“Artículo 18-. Ajuste Escala Salarial Concejo de Bogotá: El Concejo de Bogotá en cabeza de la Mesa Directiva de la Corporación, presentará a más tardar dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del presente Acuerdo, los estudios técnicos y gestiones que se requieran para radicar dentro ese mismo periodo, una iniciativa en donde se busque equilibrar y nivelar los salarios tanto de la planta de personal administrativa como la de los miembros de las Unidades de Apoyo Normativo. Para efectos de lo anterior se deberá tener en cuenta como mínimo aspectos clave como las funciones, responsabilidades, competencias, habilidades y perfiles respectivos, así como las viabilidades presupuestales y los costos asociados a los ajustes que se requieran.”

Finalmente, debe subrayarse que cualquier eventual modificación de plantas de personal sigue siendo competencia exclusiva del Alcalde Mayor, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, y los artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015.

Atentamente,

HUMBERTO RAFAEL AMÍN MARTELO

Concejal de Bogotá

HC DARÍO FERNANDO CEPEDA PEÑA

Concejal de Bogotá

PROYECTO DE ACUERDO No 221 DE 2026**PRIMER DEBATE****“POR EL CUAL SE REDUCE LA DISPERSIÓN DE LOS GRADOS SALARIALES Y SE AJUSTA LA ESCALA SALARIAL DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL DEL CONCEJO DE BOGOTÁ”****EL CONCEJO DE BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL**

En uso de sus atribuciones Constitucionales, legales y en especial las que le confiere el artículo 313 numeral 6° de la Constitución, el Decreto Ley 1421 de 1993 en su artículo 12 numeral 8° y la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 785 de 2005

ACUERDA

Artículo 1. Objeto. Reducir la dispersión de los grados salariales de la escala salarial de los empleos del nivel asistencial del Concejo de Bogotá, adoptada mediante el Acuerdo Distrital 492 de 2012, modificado por el Acuerdo Distrital 856 de 2022.

Parágrafo 1. Los empleados públicos que, a la fecha de publicación del presente Acuerdo, se encuentren vinculados en empleos cuyos grados salariales se ajusten en virtud de lo dispuesto en el presente acto administrativo, serán homologados a los nuevos grados de la escala salarial, conservando la misma situación administrativa en que se encuentren y sin que se les exijan requisitos adicionales a los acreditados al momento de su posesión. Esta homologación no implica modificación de la planta de personal ni creación de nuevos empleos, sino únicamente la correspondencia entre los grados anteriores y los nuevos definidos en la escala salarial.

Parágrafo 2. La incorporación no afectará los derechos laborales, ni los derechos de carrera administrativa adquiridos por los servidores públicos.

Parágrafo 3. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo regirán para los empleados públicos del nivel asistencial de la Planta Global del Concejo de Bogotá.

Artículo 2. Modificar el artículo 9 del Acuerdo Distrital 492 de 2012, modificado a su vez por el artículo 4 del Acuerdo Distrital 856 de 2022, el cual quedará así:

ARTÍCULO 9.- GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA. *Adóptense para los diferentes niveles jerárquicos de la planta de empleos del Concejo de Bogotá, D.C., los siguientes Grados de Asignación Básica:*

Grado salarial	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
01	5.374.434		3.975.246	2.693.513	2.290.291
02	8.628.086	5.374.434	4.245.507		2.529.890
03	9.675.192	6.180.564	4.550.063		2.692.807
04			4.957.240		
05			5.418.571	3.262.221	2.961.318
06					
07					3.258.955

Artículo 3. La Mesa Directiva de la Corporación deberá adelantar las gestiones administrativas necesarias para la actualización de los nuevos grados salariales y la correspondiente armonización en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales.

La incorporación de los servidores a los nuevos grados se efectuará de conformidad con lo previsto en el párrafo primero del artículo primero del presente Acuerdo.

Artículo 4. Vigencia. El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación. No obstante, la implementación de la actualización de los nuevos grados salariales y la armonización correspondiente en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, así como la tabla de homologación de grados, se realizará de forma progresiva una vez concluya la restricción establecida en la se termine la restricción de modificación de planta de la Ley de Garantías prevista en la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías) y, en todo caso, tendrá efectos únicamente hacia futuro.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE