



## PROYECTO DE ACUERDO No. 090 13 DE AGOSTO DE 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2025**

**EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

En uso de sus facultades, en especial de las conferidas en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994, modificada por la Ley 1551 de 2012, la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 111 de 1996, la Ley 909 de 2004, la Ley 617 de 2003,

**CONSIDERANDO:**

1. El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política establece que corresponde a los Concejos Municipales "Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; (...)"
2. El numeral 7 del artículo 315 Ibidem determina que 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. (...)"
3. El artículo 12 de la Ley 4<sup>a</sup> de 1992 establece que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en dicha ley.
4. El numeral 4 del literal d) del artículo 91 de la ley 136 de 1994 dispone que, "Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo. En relación con la Administración Municipal: 4. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes. (...)"
5. El parágrafo 1 del artículo 71 de la ley 136 de 1994 dispone que, los acuerdo que tratan sobre las escalas salariales de la administración central son de iniciativa exclusiva del alcalde, a saber, "PARÁGRAFO 1o. Los acuerdos a los que se refieren los numerales 2o., 3o., y 6o., del artículo 313 de la Constitución Política, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde."
6. La jurisprudencia de la Corte Constitucional C-510-1999 establece que, la competencia para fijar la escala salarial es una competencia concurrente ejercida entre el legislador, el Gobierno nacional, las Asambleas departamentales y los Concejo municipales, los Gobernadores departamentales y los Alcaldes municipales, a saber, "EMPLEADOS PÚBLICOS TERRITORIALES-Competencia concurrente para determinar el salario. 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



ALCALDIA DE BUCARAMANGA

# 090 13 DE AGOSTO DE 2025

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."

7. Que, en desarrollo de las normas generales señaladas en la ley 4 de 1992, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Nacional No. 0620 del 2025, "Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones". Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el citado decreto, ni podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Alcalde Municipal.

8. Que, el Municipio de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2025, se encuentra clasificado, según los parámetros de la ley 1551, en categoría Especial

9. Que, en cumplimiento de dicha normativa, la Administración Municipal elaboró un estudio técnico integral que contiene el análisis organizacional, funcional, financiero y salarial, conforme a las metodologías y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual sustenta la necesidad de modificar la actual escala salarial de la planta global de empleos de la Alcaldía de Bucaramanga.

10. Que, dicho estudio evidencia la pertinencia de la actualización salarial como un instrumento para asegurar la equidad interna, la competitividad externa y la racionalización del gasto público, en coherencia con las competencias, responsabilidades y perfiles de los empleos establecidos en la estructura organizacional vigente, así como con la disponibilidad presupuestal proyectada.

11. Que, en consecuencia, se requiere modificar mediante Acuerdo Municipal la escala salarial de los empleos de la planta de personal, como acto administrativo de competencia del Honorable Concejo Municipal, en cumplimiento de los principios de legalidad, equidad, eficiencia y mérito que rigen la función pública en Colombia.

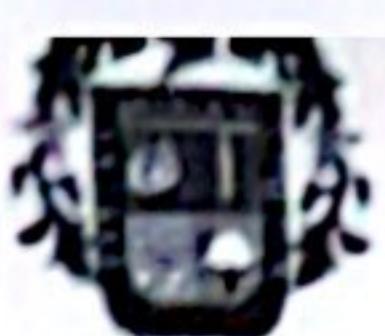
12. Que, la propuesta de escala salarial se estructura atendiendo a principios de igualdad, equidad, proporcionalidad y razonabilidad, guardando correlación con la categoría del municipio, el presupuesto municipal y las responsabilidades inherentes a cada nivel jerárquico.

En mérito de lo expuesto,

## ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO. CAMPO DE APLICACIÓN.** El presente acuerdo fija las escalas de remuneración de los empleos desempeñados por los empleados públicos de la Alcaldía del Municipio de Bucaramanga.

**ARTÍCULO SEGUNDO. ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUAL** las escalas de asignación salarial, por denominación de empleo, grado y nivel jerárquico, para los empleados públicos a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:



Nivel	Escala Nueva de Grados	Asignación Básica Mensual 2025
Asistencial	01	\$ 3.120.355
	02	\$ 3.335.687
	03	\$ 4.028.712
	04	\$ 4.405.873
	05	\$ 4.431.758
Técnico	01	\$ 4.166.590
	02	\$ 4.476.171
Profesional	01	\$ 5.328.015
	02	\$ 5.990.934
	03	\$ 7.120.892
	04	\$ 7.263.726
	05	\$ 7.449.336
	06	\$ 8.435.757
	07	\$ 9.040.330
	08	\$ 9.956.399
	09	\$ 12.074.702
Asesor	01	\$ 8.849.417
	02	\$ 11.210.772
	03	\$ 17.284.625
Directivo	01	\$ 12.263.646
	02	\$ 17.961.303
Alcalde	-	\$ 25.504.632

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para las escalas de los niveles de qué trata el presente artículo, la primera columna identifica el nivel Jerárquico de los empleos, la segunda columna establece los grados correspondientes a cada nivel y la tercera corresponde a la asignación básica mensual para cada grado de los correspondientes niveles jerárquicos de empleos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las asignaciones básicas mensuales de las escalas señaladas en el presente artículo corresponden a empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

**ARTÍCULO TERCERO. PROHIBICIÓN DE PERCIBIR MÁS DE UNA ASIGNACIÓN SALARIAL.** 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 entidades en las que tenga parte mayoritaria el Estado, a excepción de las asignaciones de que trata el artículo 19 de la ley 4 de 1992.

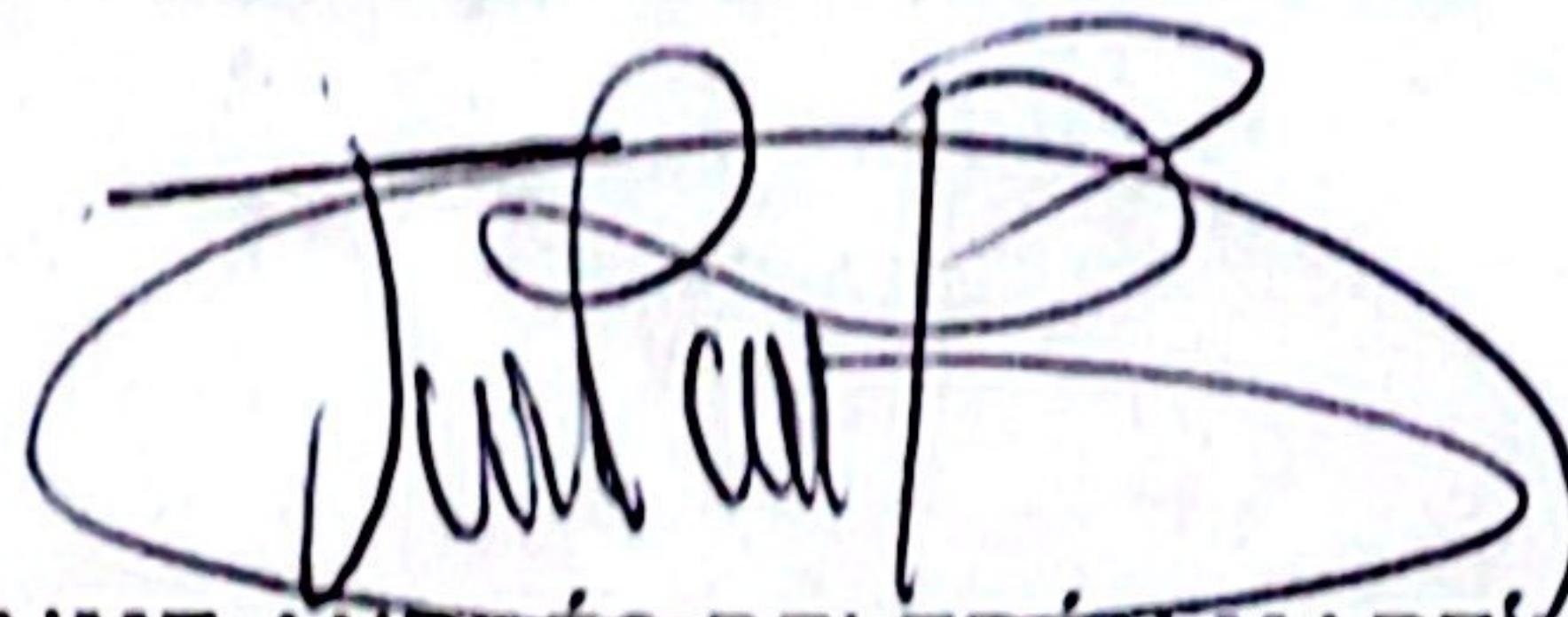
**ARTÍCULO CUARTO: FACTORES SALARIALES.** Los factores salariales para establecer el ingreso base de cotización del Sistema General de Pensiones y del Sistema General de Seguridad Social en Salud para los servidores públicos vinculados al servicio del Municipio de Bucaramanga, serán los establecidos por el Gobierno Nacional para el nivel territorial.

**ARTÍCULO QUINTO: LÍMITE DE LA REMUNERACIÓN.** En ningún caso, la remuneración total de los empleados públicos del Municipio de Bucaramanga podrá superar la remuneración mensual total del Alcalde Municipal, de conformidad con lo establecido en el del Decreto Nacional No. 0620 del 2025.

**ARTÍCULO SEXTO: PREVISIONES PRESUPUESTALES.** El Gobierno Municipal garantizará las apropiaciones presupuestales necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo, de conformidad con las normas orgánicas de presupuesto.

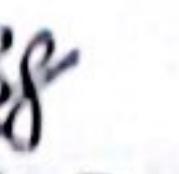
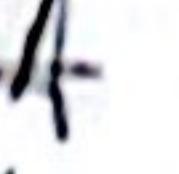
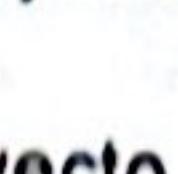
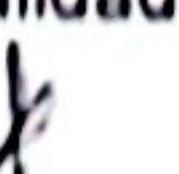
**ARTÍCULO SÉPTIMO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y surte efectos fiscales a partir de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

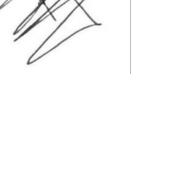


X JAIME ANDRÉS BELTRÁN MARTÍNEZ  
ALCALDE MUNICIPAL

**Por la Secretaría Administrativa:**

Aprobó: Ana María Vargas Sepúlveda - Secretaria Administrativa   
Revisó: Sonia Jhoana Muñoz Ramírez - Profesional CPS - Líder del Proyecto   
Revisó: Eliercer Delgado Jiménez, - Profesional CPS – Profesional Especializado Proyecto   
Revisó: Dayana Monsalve Hernández - Profesional CPS -Financiera del Proyecto   
Revisó: Saul Grimaldo Murallas - Profesional CPS – Enlace Área de Calidad del proyecto   
Proyectó: Laura Jaimes Daza - Profesional CPS -Jurídica del Proyecto 

**Por la Secretaría Jurídica:**

Aprobó: Paola Andrea Mateus Pachón, - Secretaria Jurídica   
Revisó: Andrés Alfonso Mariño Mesa, -Subsecretario Jurídico   
Revisó: Wilmar Alfonso Palacio Verano – Profesional CPS 

**Por el Despacho:**

Revisó: John Albert Contreras Bertel – Asesor de Despacho 



ALCALDIA DE BUCARAMANGA

090

13 DE AGOSTO DE 2025

En el presente documento se establece la Escala de Grados de Asignación Básica Mensual para la vigencia fiscal 2025, que contempla una estructura de escalas salariales que reflejan la progresividad, equidad interna y sostenibilidad fiscal. La escala contempla 26 grados, divididos en tres rangos: 11 grados de 22 a 34, 12 grados de 35 a 46 y 3 grados de 47 a 50.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Pongo a consideración del honorable Concejo de Bucaramanga, el presente proyecto de acuerdo, "POR MEDIO DEL CUAL SE FIJAN LAS ESCALAS DE GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL AÑO 2025" con el fin de solicitar su aprobación para establecer las escalas salariales de la administración central del municipio de Bucaramanga.

### I. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

El objeto del Presente proyecto de acuerdo es: Establecer la escala de grados de asignación básica mensual correspondiente a las distintas categorías de empleos que conforman la planta de personal de la administración central del Municipio de Bucaramanga para la vigencia fiscal 2025, en el marco del proceso de modernización institucional, garantizando la equidad interna, progresividad, razonabilidad técnica y sostenibilidad fiscal, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en cumplimiento del artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, y demás normas presupuestales y fiscales aplicables.

### II. CONSIDERACIONES GENERALES Y JUSTIFICACIÓN

En relación con la escala salarial se realizó una revisión la cual es esencial para evaluar la correcta implementación de la estructura de compensación dentro de la administración municipal y verificar su alineación con la escala salarial vigente.

La escala salarial, define las bandas de compensación para los diferentes niveles jerárquicos y categorías de empleo. Su adecuada aplicación es crucial para garantizar una distribución equitativa de los recursos financieros, así como para mantener la motivación y satisfacción del personal. Analizar esta escala permite identificar discrepancias, inconsistencias o áreas de mejora que podrían afectar la equidad interna y la eficiencia administrativa.

El análisis proporcionado busca ofrecer una visión clara sobre la efectividad de la escala salarial y ofrecer recomendaciones para lograr una estructura de compensación más justa y coherente. El objetivo es asegurar que la administración de los recursos salariales sea transparente, equitativo y alineado con los principios establecidos en el decreto, promoviendo así una mayor eficiencia y satisfacción dentro de la Alcaldía de Bucaramanga.

La escala vigente presenta una estructura abreviada que comprende los grados 22 al 34, aplicándose de manera uniforme para todos los niveles jerárquicos, lo que genera confusión al momento de identificar la asignación básica correspondiente a cada nivel de empleo. Esta situación contraviene los principios de claridad, orden y proporcionalidad que deben regir las escalas salariales públicas.



En el nivel técnico se evidencia la asignación de idéntica remuneración básica para diferentes grados (del 23 al 27), situación que carece de justificación técnica y vulnera el principio de progresividad salarial. Similar anomalía se presenta en el nivel asistencial, donde los grados 25 al 28 mantienen la misma asignación, sin orden lógico que respalde tal decisión.

Particularmente grave resulta la diferencia mínima de \$676.678 entre el grado 26 del nivel asesor y el grado 25 del nivel directivo, considerando la notable diferencia en responsabilidades y competencias. Asimismo, se observa una brecha excesiva de \$7.598.531 entre el último grado del nivel profesional (grado 34) y el último del nivel técnico (grado 27), que, aunque corresponde a niveles diferentes, compromete el principio de equidad interna.

El marco normativo específico incluye el Decreto 785 de 2005, que establece que los grados salariales forman parte de la nomenclatura del empleo, y el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978, que determina la asignación básica según las funciones, responsabilidades y requisitos del cargo. Conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se adelantó un estudio técnico integral que abarcó análisis organizacional, funcional, financiero y salarial. La metodología aplicada consideró la evaluación de competencias laborales y grado de responsabilidad, análisis de cargas de trabajo por nivel jerárquico, comparación con escalas de entidades territoriales similares, verificación del cumplimiento de límites normativos nacionales y aplicación del Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias salariales máximas.

La nueva escala de grados de asignación básica propuesta organiza las asignaciones básicas en grados ascendentes del 01 en adelante para cada uno de los cinco niveles jerárquicos, eliminando vacíos y duplicidades de la escala vigente. En el nivel asistencial se propone la consolidación de cinco grados (01 al 05), agrupando en el grado 05 las cuatro asignaciones idénticas actuales (grados 25-28), conservando la nomenclatura y funciones específicas sin desmejorar condiciones salariales.

Para el nivel técnico se establece una estructura de dos grados (01 y 02), homologando en el grado 02 las cinco asignaciones idénticas vigentes (grados 23-27), manteniendo las competencias laborales específicas. El nivel profesional se organiza en nueve grados (01 al 09), corrigiendo los vacíos identificados en los grados 21, 22, 24, 32 y 33. Se homologan los grados 30 y 31 al grado 08 dada su mínima diferencia salarial. Adicionalmente, se crea el grado 03 específicamente para Inspectores de Policía Urbanos, reduciendo la brecha salarial con entidades del área metropolitana y reconociendo su alta carga laboral.

En el nivel asesor se mantiene la estructura de tres grados (01 al 03), eliminando los vacíos existentes y conservando las asignaciones actuales para garantizar la estabilidad del personal vinculado. El nivel directivo se consolida en dos grados (01 y 02), corrigiendo la denominación del Jefe de Oficina OFAI por su naturaleza directiva. La asignación del alcalde se mantiene conforme al Decreto Nacional 0620 de 2025 según la categoría municipal.

La propuesta se fundamenta en los principios de racionalización mediante la eliminación de grados duplicados y vacíos injustificados, progresividad al establecer diferencias salariales proporcionales entre grados, equidad corrigiendo inequidades internas entre niveles, sostenibilidad respetando los límites presupuestales y normativos vigentes, y estabilidad garantizando el no desmejoramiento para servidores actuales.

La propuesta observa estrictamente el Decreto Nacional 0620 de 2025 sobre límites salariales territoriales, el Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias máximas entre grados, la Ley 617 de 2000 sobre límites de gastos de personal y los principios de carrera administrativa establecidos en la Ley 909 de 2004.

La implementación de esta propuesta garantizará claridad en la identificación de asignaciones por nivel jerárquico, corrección de inequidades históricas en la remuneración,



mejoramiento de la competitividad para atraer talento calificado, fortalecimiento de la motivación y satisfacción del personal, optimización en la administración del talento humano y cumplimiento de estándares técnicos de función pública.

La nueva escala se estructura sobre las asignaciones existentes, sin generar sobrecostos adicionales al presupuesto municipal. Su implementación gradual permite una transición ordenada que preserve los derechos adquiridos del personal vinculado y garantice la continuidad del servicio público. La propuesta representa una herramienta práctica y técnicamente fundamentada que moderniza la gestión salarial municipal, ajustándose a la realidad administrativa actual y proyectando un modelo sostenible para el fortalecimiento institucional de la Alcaldía de Bucaramanga.

Igualmente garantiza el derecho a una remuneración digna, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, ha sido interpretado por la Corte Constitucional en Sentencia C-815 de 1999, estableciendo que "la remuneración no puede ser simplemente simbólica; debe ser adecuada al esfuerzo requerido, así como a la preparación, experiencia y conocimientos del trabajador".

La competencia municipal para establecer escalas salariales se fundamenta en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, que confiere al Concejo Municipal la facultad de determinar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos, complementada por el artículo 315 numeral 7, que otorga al alcalde la atribución de fijar emolumentos conforme a los acuerdos municipales correspondientes.

La Escala Salarial de la Administración Central del Municipio de Bucaramanga se encuentra establecida para las cinco categorías de empleos de la planta de cargos que hoy tiene la estructura administrativa y se encuentra en el Decreto 0620 del 3 de junio de 2025; en esta escala se incluye las asignaciones básicas para la vigencia 2025. Este marco normativo garantiza no solo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino también la sostenibilidad fiscal que rige para el ente territorial del Municipio de Bucaramanga objeto del presente estudio.

Desde una perspectiva jurídica, es esencial examinar los fundamentos que rigen esta materia: Los grados salariales conforme al Decreto nacional 785 de 2005, hacen parte de la nomenclatura del empleo, esta norma no solo clasifica los empleos por niveles, sino que también establece parámetros claros sobre las competencias laborales para el ejercicio de los empleos; en relación con la "Asignación Básica" es fundamental considerar el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978 que determina esta asignación según las funciones y responsabilidades del empleo, así como los requisitos de conocimientos y experiencia necesarios para su desempeño.

La competencia para establecer el régimen salarial de los empleados públicos en Bucaramanga se fundamenta en el artículo 313, numeral 6, de la Constitución Política, que confiere al Concejo Municipal la facultad de "determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias, así como las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos". Esta facultad se complementa con el artículo 315, numeral 7, que otorga al alcalde la atribución de "crear, suprimir o fusionar empleos, señalar funciones especiales y fijar emolumentos de conformidad con los acuerdos municipales correspondientes"; así mismo, el artículo 15 del Decreto 785 del 2004 reglamentario de la carrera administrativa, establece que los grados de asignación básica que hacen parte de la denominación de los empleos, corresponde su fijación a los concejos municipales.

Por lo tanto, la determinación de la escala salarial en la planta central de empleos de la Alcaldía de Bucaramanga debe llevarse a cabo con estricta observancia del marco normativo y jurisprudencial vigente, respetando la autonomía territorial; pero siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico nacional.

Sin embargo, es crucial destacar que la autonomía del municipio de Bucaramanga en esta materia no es absoluta. El artículo 74 de la Ley 617 de 2000 establece límites



090

13 DE AGOSTO DE 2025

presupuestales, indicando que "el alcalde no podrá crear obligaciones que excedan el monto globalmente fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado."

Para racionalizar escala salarial, el Decreto 1746 de 2006, modificadorio del artículo 89 del Decreto 1227 de 2005, establece que en ningún caso la diferencia salarial puede superar los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se ríjan por la misma nomenclatura, o el 10 % de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

Partiendo del análisis efectuado en el marco del proceso de modernización adelantado en la Alcaldía de Bucaramanga, a la estructura organizacional y funcional, los procesos y procedimientos, las plantas de empleos, los manuales de funciones y a la escala salarial vigente; el presente estudio propone una nueva escala de grados de asignaciones básicas que permite racionalizar, ordenar grados por cada nivel y disminuir brecha salarial, se realiza la presente propuesta en el proceso de modernización de la nueva estructura administrativa de la Alcaldía de Bucaramanga, siguiendo directrices impartidas por la administración municipal y los parámetros de la norma salarial para los empleos públicos de los entes del nivel territorial, así como las normas de nomenclatura, clasificación y códigos de empleos de las normas vigentes.

Bajo este análisis, se organiza y compila la presente propuesta de creación de una nueva escala de grados para la asignación básica mensual de los empleos existentes y los creados para el funcionamiento de la nueva estructura administrativa de la planta central de la Alcaldía de Bucaramanga. Se deja a disposición del trámite legal para su aprobación una propuesta de estructura salarial que técnicamente cumple con las condiciones que esta entidad requiere.

Las modificaciones propuestas a las escalas salariales de la administración municipal se basaron en un análisis presupuestal que demuestre la viabilidad financiera y sostenibilidad fiscal del proyecto. En cumplimiento de los principios de responsabilidad fiscal establecidos en la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, la Administración Municipal adelantó estudios financieros integrales sobre los recursos destinados a gastos de funcionamiento.

La planta actual de la estructura central de la Alcaldía de Bucaramanga está conformada por 405 empleos, con un costo anual de \$64.272.981.918. La nueva escala salarial propuesta respeta los límites máximos establecidos por el Gobierno Nacional mediante Decreto 0620 de 2025, estructurándose en cinco niveles jerárquicos: asistencial (grados 01-05), técnico (grados 01-02), profesional (grados 01-09), asesor (grados 01-03) y directivo (grados 01-02).

El estudio técnico funcional y de medición de cargas de trabajo evidenció la necesidad de fortalecer la capacidad institucional mediante una planta de 488 empleos, de los cuales Directivos 43, Asesores 23, Profesionales 230, Técnicos 59, Asistenciales 133. Siendo así que, para el financiamiento de lo antes señalado se usó los parámetros establecidos en la Ley 617 de 2000. Y se encuentra avalado por el Comité Técnico de Modernización creado mediante Decretos 054 del 24 julio del 2024 y 0306 del 26 de septiembre del 2024, igualmente ha sido socializado en la instancia de consejo de gobierno y organizaciones sindicales.

La Secretaría de Hacienda Municipal estableció límites presupuestales específicos: \$37.030.064.124 para el período julio-diciembre de 2025 (implementación gradual) y \$78.953.701.414 para la vigencia completa de 2026. Estos recursos contemplan dos meses con la planta actual (julio-agosto 2025) y la transición progresiva hacia la nueva estructura.

La Secretaría de Hacienda expidió concepto favorable respecto a la apropiación de recursos para las vigencias 2025-2026, certificando la sostenibilidad financiera a tres años conforme al Marco Fiscal de Mediano Plazo municipal, en cumplimiento de la Ley 819 de 2003. Certificaciones que se anexan en el presente estudio técnico



El impacto fiscal fue sometido al Comité Municipal de Política Fiscal (CONFIS), obteniendo concepto favorable dentro de los parámetros de sostenibilidad establecidos para municipios de categoría especial.

El análisis demuestra que la modificación de escalas salariales es financieramente viable y sostenible, ajustándose a los parámetros normativos de gestión fiscal responsable. Los recursos están disponibles, certificados y garantizan el fortalecimiento institucional sin comprometer la estabilidad financiera municipal.

De conformidad con lo expuesto, los ajustes propuestos a las asignaciones básicas mensuales que se detallan a continuación se consideran necesarios como resultado del análisis técnico, financiero y jurídico realizado, dando paso la presentación de la nueva escala de grados de Asignación básica mensual correspondiente a las distintas categorías de empleos de la administración central de La Alcaldía de Bucaramanga , que ajusta la escala y establece una nueva de conformidad a cada uno de los niveles jerárquicos de la siguiente forma:

Nivel	Escala Nueva de Grados	Asignación Básica Mensual 2025
<b>Asistencial</b>	01	\$ 3.120.355
	02	\$ 3.335.687
	03	\$ 4.028.712
	04	\$ 4.405.873
	05	\$ 4.431.758
<b>Técnico</b>	01	\$ 4.166.590
	02	\$ 4.476.171
<b>Profesional</b>	01	\$ 5.328.015
	02	\$ 5.990.934
	03	\$ 7.120.892
	04	\$ 7.263.726
	05	\$ 7.449.336
<b>Asesor</b>	06	\$ 8.435.757
	07	\$ 9.040.330
	08	\$ 9.956.399
	09	\$ 12.074.702
	01	\$ 8.849.417
<b>Directivo</b>	02	\$ 11.210.772
	03	\$ 17.284.625
<b>Alcalde</b>	01	\$ 12.263.646
	02	\$ 17.961.303
	-	\$ 25.504.632



La implementación de esta nueva escala de grados de asignación básica mensual correspondientes a las distintas categorías de empleos de la administración central del municipio de Bucaramanga para la nueva estructura central está sujeta a la autorización del Honorable Concejo Municipal, conforme a lo establecido en el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política, los artículos 12 y 13 de la Ley 136 de 1994, y el artículo 129 del Decreto Ley 1333 de 1986.

Por tanto, la ejecución de las disposiciones contenidas en el presente proyecto de acto administrativo quedará condicionada a la expedición del acuerdo correspondiente por parte del Concejo Municipal, el cual habilitará jurídicamente la adopción e implementación de la nueva escala de grados de asignación básica mensual correspondientes a las distintas categorías de empleos de la administración central de la Alcaldía de Bucaramanga. Es importante mencionar que la fase de implementación requerirá, además, la expedición de actos administrativos complementarios que desarrollem la adecuación funcional, orgánica, presupuestal y de talento humano, en coherencia con los principios de legalidad, eficiencia, sostenibilidad fiscal y planeación institucional, de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Guía para la Actualización del Estudio Técnico de Rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La nueva escala salarial garantiza equidad, proporcionalidad y razonabilidad a través de: Corrección de duplicidades y vacíos injustificados, eliminando grados con asignaciones idénticas y sin justificación técnica (e.g., grados 23-27 en nivel técnico). Progresividad salarial, al establecer diferencias claras y justificadas entre grados, evitando que empleos con mayor responsabilidad tengan asignaciones similares a otros con menor carga. Homologación técnica, basada en criterios funcionales, organizacionales y de carga laboral, con referencias al Decreto 785/2005 y al Decreto 1042/1978. Comparación sectorial, contrastando los grados y funciones con entidades territoriales similares, garantizando equidad externa.

Además, este proyecto de acuerdo cuenta con disponibilidad y sostenibilidad financiera, fundamentada en: Concepto favorable de la Secretaría de Hacienda Municipal, con certificación de recursos para 2025-2026. Concepto aprobado por el CONFIS Municipal, asegurando cumplimiento con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Implementación gradual de la nueva escala entre julio y diciembre de 2025, mitigando impactos financieros. El proyecto cumple con los límites de gasto establecidos en la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, manteniendo el equilibrio fiscal.

El proyecto cumple con las normas orgánicas de presupuesto y con la Ley de Responsabilidad Fiscal, de la misma manera se tienen en cuenta los límites de gastos de personal de la siguiente manera: Artículo 74 de la Ley 617 de 2000, que limita los gastos de personal en función del presupuesto aprobado. Ley 819 de 2003, al presentar un análisis de sostenibilidad a tres años y obtener aval presupuestal. Decreto 0620 de 2025, que establece límites máximos para asignaciones en municipios de categoría especial. Las nuevas asignaciones están dentro de los topes permitidos y cuentan con respaldo financiero certificado.

Los criterios principales que se utilizaron para establecer los grados y las asignaciones básicas fueron: Complejidad de funciones y responsabilidades, según los niveles jerárquicos (asistencial, técnico, profesional, asesor, directivo). Requisitos de formación y experiencia, con referencia a la normativa de carrera administrativa (Ley 909/2004, y el Decreto 785/2005). Evaluación funcional y de cargas laborales, basada en estudios técnicos por nivel y función. Comparación con el mercado laboral público, en entidades del área metropolitana y otras similares. Cumplimiento de normas salariales vigentes, especialmente el Decreto 1746 de 2006 sobre diferencias máximas entre grados.

Este nuevo acuerdo corrige las inequidades o inconsistencias identificadas en la escala anterior de la siguiente manera, la propuesta corrige asignaciones repetidas dentro de un



090

13 DE AGOSTO DE 2025

mismo nivel sin justificación técnica (e.g., grados 25-28 en asistencial). Disminuye brechas desproporcionadas entre niveles distintos (e.g., entre profesionales y técnicos). Elimina vacíos jerárquicos, reorganizando grados faltantes o mal distribuidos (como los grados 21, 22, 24, 32 y 33 en el nivel profesional). Homologa asignaciones que tenían diferencias mínimas sin sustento técnico, logrando mayor coherencia interna.

Los principales beneficios esperados con la implementación del acuerdo son: Claridad y racionalidad en la estructura de asignaciones por nivel jerárquico. Equidad y competitividad, al corregir distorsiones internas y mejorar la comparación externa. Atracción y retención de talento, con remuneraciones más acordes a responsabilidades y perfiles. Mejora en la moral institucional y clima laboral, por mayor justicia salarial. Fortalecimiento de la capacidad administrativa, alineando cargos y remuneración con funciones reales. Cumplimiento técnico y legal, generando seguridad jurídica y estabilidad para los funcionarios actuales.

La nueva escala salarial contribuye a mejorar la eficiencia, la calidad del servicio, la moral de los empleados, la atracción y retención del talento humano a través de: Eficiencia: alinear grados con funciones reales facilita una gestión más precisa del talento humano. Calidad del servicio: servidores más motivados y con condiciones adecuadas tienden a un mejor desempeño. Moral del personal: la corrección de inequidades históricas aumenta la percepción de justicia organizacional. Atracción y retención: una escala competitiva frente al entorno garantiza que la entidad capte y mantenga perfiles estratégicos.

Esta nueva escala salarial apoya la consecución de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo de la entidad de la siguiente manera Articulación con el eje de fortalecimiento institucional del Plan de Desarrollo "Bucaramanga Avanza Segura 2024 – 2027". Mejora de capacidades internas, mediante la modernización de la planta y escalas salariales racionales. Cumplimiento de metas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en el eje de Gestión Estratégica del Talento Humano y la política de Fortalecimiento institucional. Optimización del recurso público, en línea con los principios de eficiencia, legalidad y sostenibilidad.

El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y surte efectos fiscales a partir de su publicación.

### III. MARCO NORMATIVO

#### Constitucionales

El numeral 6 del artículo 313 de la Constitución Política establece que corresponde a los Concejos Municipales "Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; (...)"

El numeral 7 del artículo 315 Ibidem determina que 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. (...)"

#### Legales

El artículo 12 de la Ley 4<sup>a</sup> de 1992 establece que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en dicha ley.

El numeral 4 del literal d) del artículo 91 de la ley 136 de 1994 dispone que, "Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos



ALCALDIA DE BUCARAMANGA

090

13 DE AGOSTO DE 2025

El proyecto cumple con el marco normativo nacional, incluyendo la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, el Decreto 1746 de 2006 y los límites salariales del Decreto 0620 de 2025, garantizando además la sostenibilidad fiscal mediante conceptos favorables de la Secretaría de Hacienda y del CONFIS Municipal. Su implementación progresiva y financiada asegura el cumplimiento de la Ley 617 de 2000 y la Ley 819 de 2003, sin comprometer la estabilidad financiera.

Esta nueva escala contribuye al fortalecimiento institucional, mejora la gestión del talento humano, promueve la atracción y retención de personal calificado y está alineada con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Finalmente, su aprobación y adopción por el Concejo Municipal permitirá consolidar una estructura salarial justa, eficiente y jurídicamente sólida para la administración municipal.

De acuerdo con todo lo anterior, pongo a consideración del Honorable Concejo Municipal este Proyecto de Acuerdo, convencido de que su aprobación permitirá modernizar la estructura administrativa del municipio y mejorar sustancialmente la capacidad institucional para responder a las necesidades de los ciudadanos de Bucaramanga.

Presentado por,

JAIME ANDRÉS BELTRÁN MARTÍNEZ

ALCALDE MUNICIPAL

**Por la Secretaría Administrativa:**

Aprobó: Ana María Vargas Sepúlveda - Secretaria Administrativa

Revisó: Sonia Jhoana Muñoz Ramírez - Profesional CPS -Líder del Proyecto

Revisó: Eliecer Delgado Jiménez, - Profesional CPS – Profesional Especializado Proyecto

Revisó: Dayana Monsalve Hernández - Profesional CPS -Financiera del Proyecto

Revisó: Saul Grimaldo Murallas - Profesional CPS – Enlace Área de Calidad del proyecto

Proyectó: Laura Jaimes Daza – Profesional CPS -Jurídica del Proyecto

**Por la Secretaría Jurídica:**

Aprobó: Paola Andrea Mateus Pachón, - Secretaria Jurídica

Revisó: Andrés Alfonso Mariño Mesa, -Subsecretario Jurídico

Revisó: Wilmar Alfonso Palacio Verano – Profesional CPS

**Por el Despacho:**

Revisó: John Albert Contreras Bertel – Asesor de Despacho

[www.bucaramanga.gov.co](http://www.bucaramanga.gov.co)