



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflamer
Nit: 892.400.038-2

1000

Al Contestar cite Radicado: 20261100000109-E Id: 95456

Fecha: 2026-01-07 17:13
Destinatario: JUAN DUQUE SANCHEZ
Remitente: SECRETARIA PRIVADA
Folios: 1
Anexos: 6 FOLIOS



San Andrés Isla,

Diputado
JUAN CARLOS DUQUE SANCHEZ
Presidente
Honorable Asamblea Departamental
San Andrés Isla

Asunto: Presentación de Proyecto de Ordenanza:

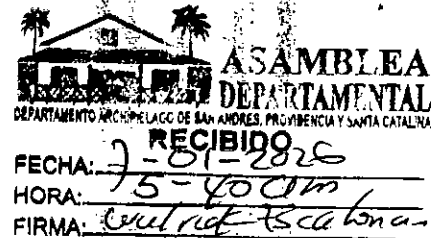
Cordial saludo:

Me permito presentar el Proyecto de Ordenanza, "POR LA CUAL SE FIJA LA ESCALA RENUMERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORIAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACION ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2025".

Agradecemos altamente su amable gestión.

Atentamente,


NICOLAS IVAN GALLARDO VASQUEZ
Governador

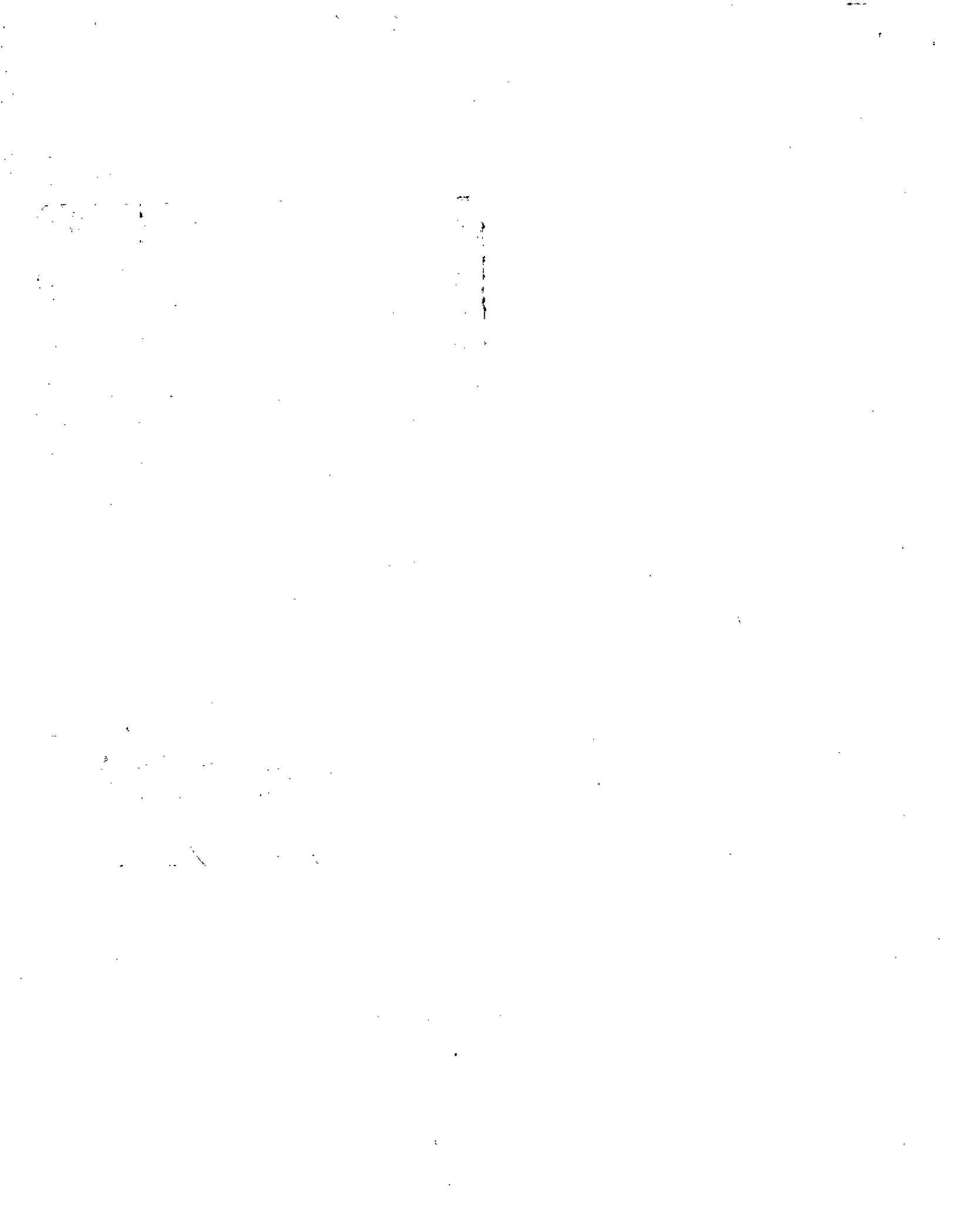


Anexos: 12 ejemplares de Proyecto de Ordenanza y Exposición de Motivos

Proyectó: Cleotilde Robinson /Privada
Revisó: CC Fuentes/Secretaria Privada
Archivó: Cleotilde Robinson /Privada

Ruta del archivo: Ruta del archivo: C:\Documentos 2026\Asamblea-Proyectos

Cra. 1ª. Av. Francisco Newball, Edificio CORAL PALACE
PBX (8)5130801 Telefax 5123466
Página Web: www.sanandres.gov.co
San Andrés Isla, Colombia



DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA
ASAMBLEA DEPARTAMENTAL

PROYECTO DE ORDENANZA No. 002 de 2026
(7.01-2026)

“POR LA CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

HONORABLES DIPUTADOS.

De la Asamblea Departamental de Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. A continuación, me permito presentar ante esta honorable Corporación, las consideraciones de hecho y derecho, que fundamentan el trámite del siguiente Proyecto de Ordenanza Departamental, *“POR LA CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026”*.

Teniendo en cuenta que el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política determinó que le corresponde al Congreso; *“dictar las normas generales 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, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública y regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales”*. Así mismo, el artículo 1º de la Ley 4 de 1992, prescribió las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

Que, en ese orden de ideas, la Constitución Política también consagra como derechos fundamentales la igualdad de las personas ante la Ley, (Art. 13 y Art. 53), la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcionada a la cantidad y calidad de trabajo; situación más favorable al trabajador en caso de duda de la aplicación e interpretación de las cuentas formales del derecho; *“primicia de la realidad sobre las formalidades”*.

Que, la Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas jurisprudencias sobre el tema salarial, entre ellas la C- 1064 de 2001 y la C-1017 de 2003, que en su contexto dice: *“existe un derecho constitucional, en cabeza de todos los servidores públicos, a*

mantener el poder adquisitivo de sus salarios (artículos 53 y concordantes de C.P) y, por ende, a que se realicen los ajustes anuales en proporción igual o superior a la inflación causada, esto es, el aumento del IPC en el año inmediatamente anterior, sin que este sea el único parámetro que puede ser tenido en cuenta".

Frente a lo anterior, es preciso, reflexionar sobre el criterio de la Corte Constitucional en la sentencia C-315 de 1995 que en uno de sus apartes indica: *"La determinación de un límite máximo salarial, de suyo general si bien incide en el ejercicio de las facultades de las autoridades territoriales, no las cercena ni las toma inocuas. Ni el Congreso ni el Gobierno sustituyen a las autoridades territoriales en su tarea de establecer las correspondientes escalas salariales y concretar los emolumentos de sus empleados".*

Que, así mismo y considerando que el elemento remuneratorio es esencial para que se configuren las condiciones dignas y justas en las cuales debe el trabajador prestar sus servicios, según lo preceptuado en el artículo 25 de la Constitución Política, dentro de una política de incentivos a los servidores públicos de la entidad, se determinará el incremento salarial para la vigencia fiscal 2026.

Por otro lado, la Corte Constitucional también, ha señalado que el salario tiene que mantener su poder adquisitivo y que al no reajustarse año a año se estaría enriqueciendo injustamente al empleador en detrimento del asalariado a recibir lo justo, lo que no sería constitucional dentro de un Estado cuya finalidad es la de garantizar la vigencia de un orden justo. Ha dicho la Corte: *"Los trabajadores tienen derecho a la movilidad del salario: el derecho de los trabajadores al incremento anual de su asignación salarial se desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional." (Sentencias T-012 y T-345 de 2007)*. Lo anterior no obsta para que dicho incremento sea regulado por la ley o mediante negociaciones colectivas y para que este derecho laboral sea limitado, puesto que no es absoluto" véase sentencia T-149 de 2008.

Así mismo, mediante Sentencia C-1433/00, la misma corporación estableció:

"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 el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios. Al respecto, la Corte ha afirmado: *"Los incrementos salariales, que en cualquier momento y de acuerdo con distintos criterios puede fijar el Gobierno pueden tornarse útiles o indispensables para atender a las necesidades de los trabajadores, golpeados por el proceso inflacionario, o para restablecer condiciones económicas de equilibrio en áreas de la gestión pública en las que ellas se hayan roto por diversas razones".*

Que, y en materia de negociación de las asignaciones salariales el Decreto Nacional 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", dispone que:

ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Reglas de aplicación. *Son reglas de aplicación de este Capítulo, las siguientes:*

(...)

2. *El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.*

(...)

ARTÍCULO 2.2.2.4.5. Materias de negociación. *Son materias de negociación:*

1. *Las condiciones del empleo, y*
2. *Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.*

PARÁGRAFO. *En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.*

Que, por otro lado, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular Conjunta No. 0036 del 18 de junio de 2024, en conjunto el Departamento Administrativo de la Función Pública, dando claridad ante las solicitudes recibidas respecto de la interpretación y aplicación del párrafo del artículo 2.2.2.4.5 que dispone:

"PARÁGRAFO. *En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular."*

Que, así mismo, y con el fin tener seguridad jurídica se hizo consulta al ministerio de Trabajo y en respuesta manifestó:

ASUNTO: Consulta sobre negociación salarial ámbito territorial. Radicado No. 05EE202512030000064324.

"(...) al realizar una interpretación sistemática de las normas antes citadas, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública concluyen que, en efecto, las autoridades territoriales cuentan con la competencia para negociar, en conjunto con las organizaciones sindicales, los salarios de sus empleados, sin que se supere, en todo caso, el límite máximo fijado por el Gobierno nacional." (subrayado y negrilla propia)

Así las cosas, y en consideración a que mediante pliego de peticiones que fue radicado el 16 de abril de 2025 por parte de los representantes de los trabajadores de la Administración Departamental y en donde se propuso un incremento salarial del 5% y fruto de la negociación colectiva en la cual se estableció el impacto fiscal producto del acuerdo de conformidad con la normatividad vigente¹, analizando ante todo el gasto promedio de las últimas 3 vigencias (54,17% del ICLD) y la proyección de crecimiento de los Ingresos Corrientes de Libre Destinación del 5% anual para las siguientes vigencias se acordó un incremento salarial del dos por ciento (2%) anual (adicional) sobre el incremento que por ley que se realice de manera anual por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2026 y 2027. El cual quedo condicionado a la respuesta del ministerio de trabajo sobre su viabilidad y a la aprobación de la Honorable Corporación Departamental.

Que, en ese orden de ideas y al existir fundamentos legales de procedencia del presente Proyecto de Ordenanza Departamental como lo es: el Artículo 12 de la Ley 4 de 1992, que a la luz señala:

(...)

ARTÍCULO 12.- *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 la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.*

Adicionalmente, en el párrafo del mismo artículo, estipuló que:

PARÁGRAFO. - *El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.*

De esta manera, y en desarrollo de las competencias del Gobierno del orden nacional y territorial también reza la jurisprudencia que:

“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.**” Sentencia C-510 de 1999.”*

¹ Artículo 2.2.2.4.4, Decreto 1072 de 2015

En ese evento y de conformidad con las facultades del Gobierno Nacional en materia salarial a través del artículo 7° del Decreto N°. 0620 del 03 de junio de 2025, se establecen los límites máximos de la asignación básica mensual para los empleados públicos de las entidades territoriales. Estos límites varían según el nivel jerárquico del cargo ocupado, por lo que el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2025 y h, quedó determinado, así:

Tabla 1. Límites máximos de asignación básica mensual por nivel jerárquico².

Nivel jerárquico	Límite máximo de asignación básica mensual
Directivo	\$21.623.851
Asesor	\$17.284.625
Profesional	\$12.074.702
Técnico	\$4.476.171
Asistencial	\$4.431.758

Que, por lo anterior y aplicando el incremento del dos (2%) por ciento sobre la actual escala salarial aprobada para la vigencia 2026 y aplicados los límites máximos establecidos, se obtuvieron los siguientes valores:

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
9					1.871.304
10					2.056.780
11		11.491.699	5.224.128		2.220.053
12			5.542.525		2.383.757
13			6.005.085	3.378.543	2.460.816
14		13.968.435	6.426.281	3.501.943	2.514.723
15			7.104.928	3.659.966	2.592.885
16			7.660.117	4.135.262	2.708.170
17			8.057.078	4.426.900	2.765.363
18	11.877.795		8.677.069	4.476.171	2.833.960
19					2.907.062
20	14.065.022				2.997.383
21					3.123.531
22					3.314.644
23					3.659.966
24					3.991.970
25					4.427.461
26					4.431.758

Que, en igual sentido, y adoptándose el porcentaje adicional no se superan los topes legales establecidos siendo procedente el aumento adicional (a excepción de los Grado 18 del nivel técnico y grado 26 del nivel asistencial). 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 respectivo³.

² Decreto N°. 0620 del 03 de junio de 2025

³ Artículo 8, Decreto N°. 0620 del 03 de junio de 2025

DISPOSICIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL

En este aparte, se busca subrayar sobre algunas de las disposiciones Constitucionales y Legales que enmarcan las facultades para el desarrollo del Proyecto de Ordenanza Departamental, así como de las que existen en nuestra legislación Especial como soporte Jurídico para la construcción, estudio y deliberación frente a dicha iniciativa Gubernamental.

El **Artículo 300 de la Constitución Nacional de Colombia de 1991** indica: *"Corresponde a las Asambleas Departamentales por medio de Ordenanzas"*

1. Reglamentar el ejercicio de las funciones y la prestación de los servicios a cargo del Departamento.

2. *Expedir las disposiciones relacionadas con la planeación, el desarrollo económico y social, (...)*

(...)

7. *Determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo; crear los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del departamento y autorizar la formación de sociedades de economía mixta."*

Así mismo, los Artículos 7; 11 y 12 del Estatuto Especial para el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina – Ley 47 de 1993 señala lo siguiente:

"Art. 7° Integración de la administración departamental. La administración del departamento será ejercida por la Asamblea Departamental y la Gobernación del Departamento; Art. 11 Función especial. Es función especial de la Asamblea Departamental la formulación y reglamentación de las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos siguientes: a) La adecuación del sistema administrativo departamental conforme a las nuevas necesidades departamentales (...) y el Art. 12 El Gobernador. Es el jefe de la administración seccional, representante legal del departamento y agente del presidente de la República para el mantenimiento del orden público, para la ejecución de la política económica general (...)". Por otro lado, en el Art. 13 de tan importante normativa, se indica lo siguiente: *"Atribuciones del Gobernador. Son atribuciones del Gobernador, además de las establecidas en el artículo 305 de la Constitución Política y en las demás normas que regulen el régimen departamental, las siguientes: (...). c) Presentar oportunamente a la Asamblea Departamental los proyectos de ordenanza relacionados con la ejecución de los planes y programas de desarrollo económico y social, (...)"*;

La Ley 2200 de 2022 – Nuevo Régimen Departamental, establece en el numeral 2 y 30 del Artículo 19, lo siguiente:

Funciones. Son funciones de las asambleas departamentales:

(...)

2. *Expedir, interpretar, reformar y derogar las ordenanzas en los asuntos de su competencia*

(...)

30. *Las demás funciones que les señalen la Constitución y las leyes.*

En igual sentido, encontramos que en el Capítulo III de dicha normativa, trata sobre tales Ordenanzas departamentales frente a lo cual se precisa lo siguiente:

"(...) Artículo 94. Iniciativa. Los actos de las asambleas departamentales destinados a dictar disposiciones para el arreglo de alguno de los asuntos que son de su competencia se denominarán ordenanzas; (...)".

"Pueden presentar proyectos de ordenanza ante la secretaría general de la asamblea, el gobernador, por conducto de sus secretarios, (...)".

"Artículo 96. Unidad temática. Todo proyecto de ordenanza debe referirse a una misma materia. Serán inadmisibles las disposiciones que no se relacionan con la misma temática. (...)". "Los proyectos de ordenanza deben ir acompañados de una exposición de motivos en la que se expliquen sus alcances y las razones que lo sustentan".

Y el "Artículo 97. Debates. Los proyectos de ordenanza serán presentados en la secretaría general de la asamblea, la cual los repartirá a las comisiones que deban ocuparse de ellos, según la materia que traten y la competencia de aquellas. Para que un proyecto sea ordenanza debe aprobarse en dos (2) debates celebrados en distintos días. Durante el primero y el segundo se le pueden introducir los cambios, reformas, supresiones o adiciones que se consideren convenientes, siempre que se refieran a la materia o asunto que trate el proyecto".

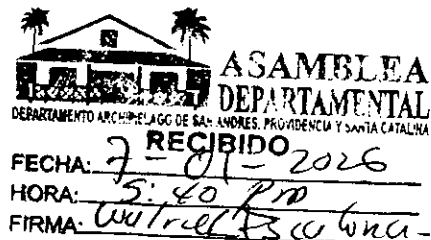
Y la Ordenanza Departamental No. 015 de noviembre 08 de 2022. "Por medio de la cual se expide el nuevo Reglamento Interno de la Asamblea Departamental de San Andrés, Providencia y Santa Catalina"

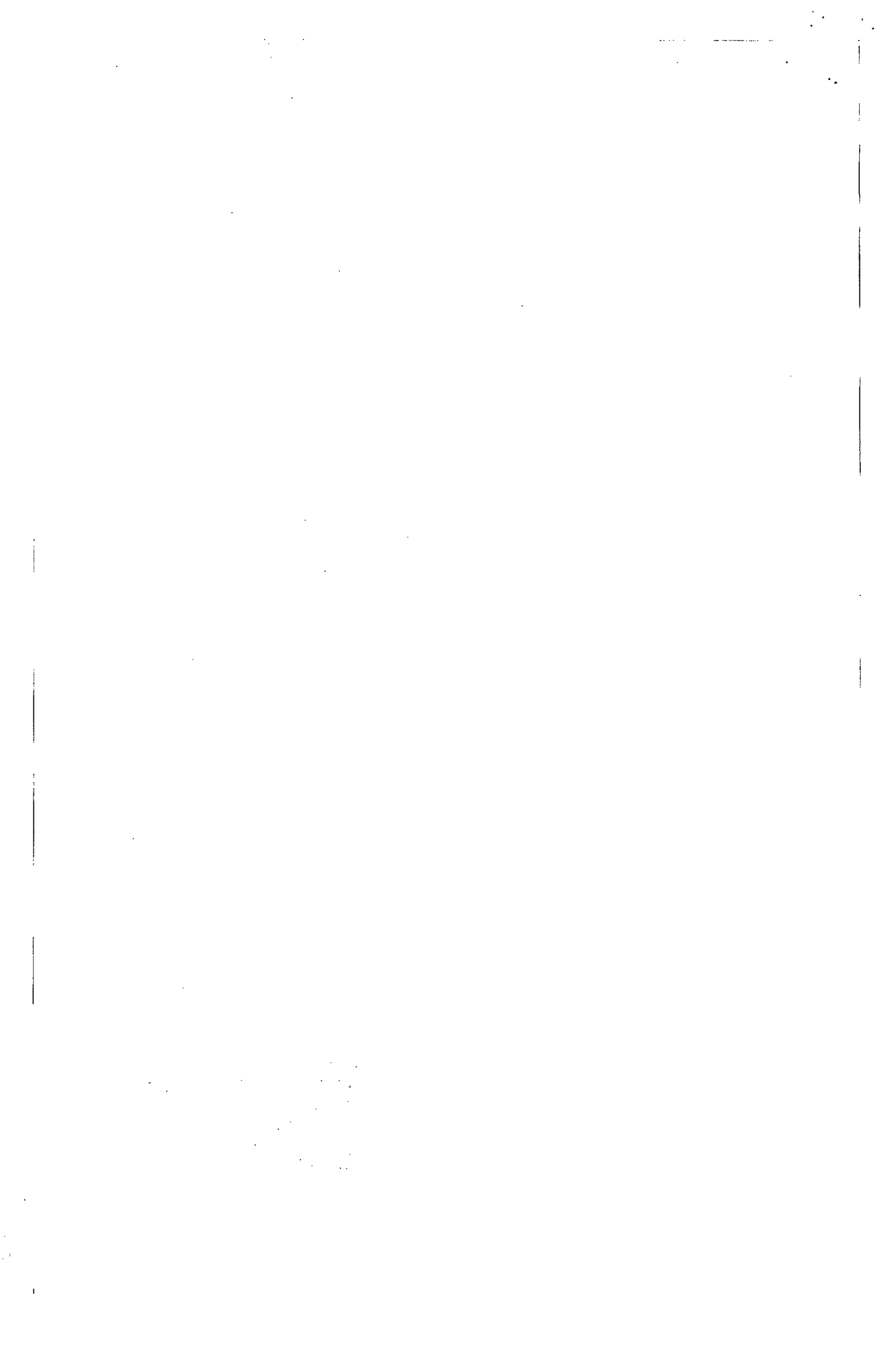
Por lo anterior, me permito presentar ante esta Honorable Asamblea Departamental de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, la iniciativa del Proyecto de Ordenanza que fija la escala de asignación salarial mensual correspondiente a las diferentes categorías de empleo de la Gobernación del departamento, para la vigencia fiscal 2026, que surtirá efectos fiscales a partir del 1° de enero de 2026, atendiendo la reglamentación legal anotada y los límites que fijó el Gobierno Nacional con el fin de cumplir lo acordado en la negociación colectiva con los sindicatos acreditados ante la gobernación departamental.

Para ese efecto, esperamos que la misma, tenga el debido estudio y posterior debate por parte de la Honorable Asamblea Departamental.

Presentado Por:


NICOLÁS IVAN GALLARDO VASQUEZ.
Gobernador





DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

PROYECTO DE ORDENANZA No. 002 de 2026
(7 - 01 - 2026)

“POR LA CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTES A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026”

LA ASAMBLEA DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales y en especial las conferidas por los numerales 1, 2 y 7 del Artículo 300 de la Constitución Política de Colombia. Los Artículos 19 (Núm.: 2; 30); 94; 96 y 97 de la Ley 2200 de 2022 – Nuevo Régimen Departamental. Los Artículos 7; 11 y 12 de la Ley 47 de 1993 – Régimen Especial del Archipiélago: La Ordenanza 015 de 2022 - Nuevo reglamento de la Asamblea Departamental y las demás normas concordantes.

ORDENA:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar las escalas de remuneración de los empleos que estén desempeñados por empleados públicos vinculados a la Planta de Empleos de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. A partir del 1 de enero de 2026, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de la Entidad Territorial del presente artículo serán las siguientes:

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
9					1.871.304
10					2.056.780
11		11.491.699	5.224.128		2.220.053
12			5.542.525		2.383.757
13			6.005.085	3.378.543	2.460.816
14		13.968.435	6.426.281	3.501.943	2.514.723
15			7.104.928	3.659.966	2.592.885
16			7.660.117	4.135.262	2.708.170
17			8.057.078	4.426.900	2.765.363
18	11.877.795		8.677.069	4.476.171	2.833.960

19		2.907.062
20	14.065.022	2.997.383
21		3.123.531
22		3.314.644
23		3.659.966
24		3.991.970
25		4.427.461
26		4.431.758

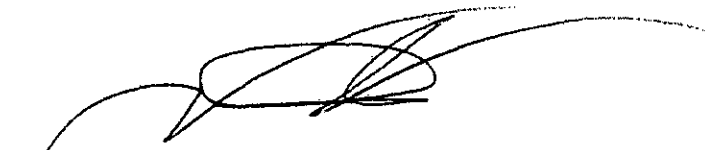
ARTICULO SEGUNDO. - Fíjese el incremento a la asignación salarial mensual de los empleados de la Gobernación Archipiélago De San Andrés, Providencia Y Santa Catalina Para La Vigencia Fiscal 2026 en dos puntos porcentuales (2%) adicionales al incremento decretado por el Gobierno Nacional atendiendo los límites máximos establecidos en el Decreto Nacional N°. 0620 del 03 de junio de 2025, de acuerdo con la distribución de la planta de personal y en aplicación al acuerdo colectivo de trabajo, con sujeción a la escala salarial existente, así:

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
9					1.871.304
10					2.056.780
11		11.491.699	5.224.128		2.220.053
12			5.542.525		2.383.757
13			6.005.085	3.378.543	2.460.816
14		13.968.435	6.426.281	3.501.943	2.514.723
15			7.104.928	3.659.966	2.592.885
16			7.660.117	4.135.262	2.708.170
17			8.057.078	4.426.900	2.765.363
18	11.877.795		8.677.069	4.476.171	2.833.960
19					2.907.062
20	14.065.022				2.997.383
21					3.123.531
22					3.314.644
23					3.659.966
24					3.991.970
25					4.427.461
26					4.431.758


NIVEL JERÁRQUICO	LÍMITE MÁXIMO DE ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
Directivo	\$21.623.851
Asesor	\$17.284.625
Profesional	\$12.074.702
Técnico	\$4.476.171
Asistencial	\$4.431.758

ARTICULO TERCERO. En la misma medida apruébese, adóptese e incorpórese al incremento salarial que decreta el Gobierno Nacional para la vigencia 2026, un dos por ciento (2%) adicional en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Trabajo, sobre la base salarial aprobada y fijada en los artículos primero y segundo de la presente ordenanza, con efecto fiscal desde el primero (01) de enero de 2026.

ARTICULO CUARTO. - La presente Ordenanza rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.



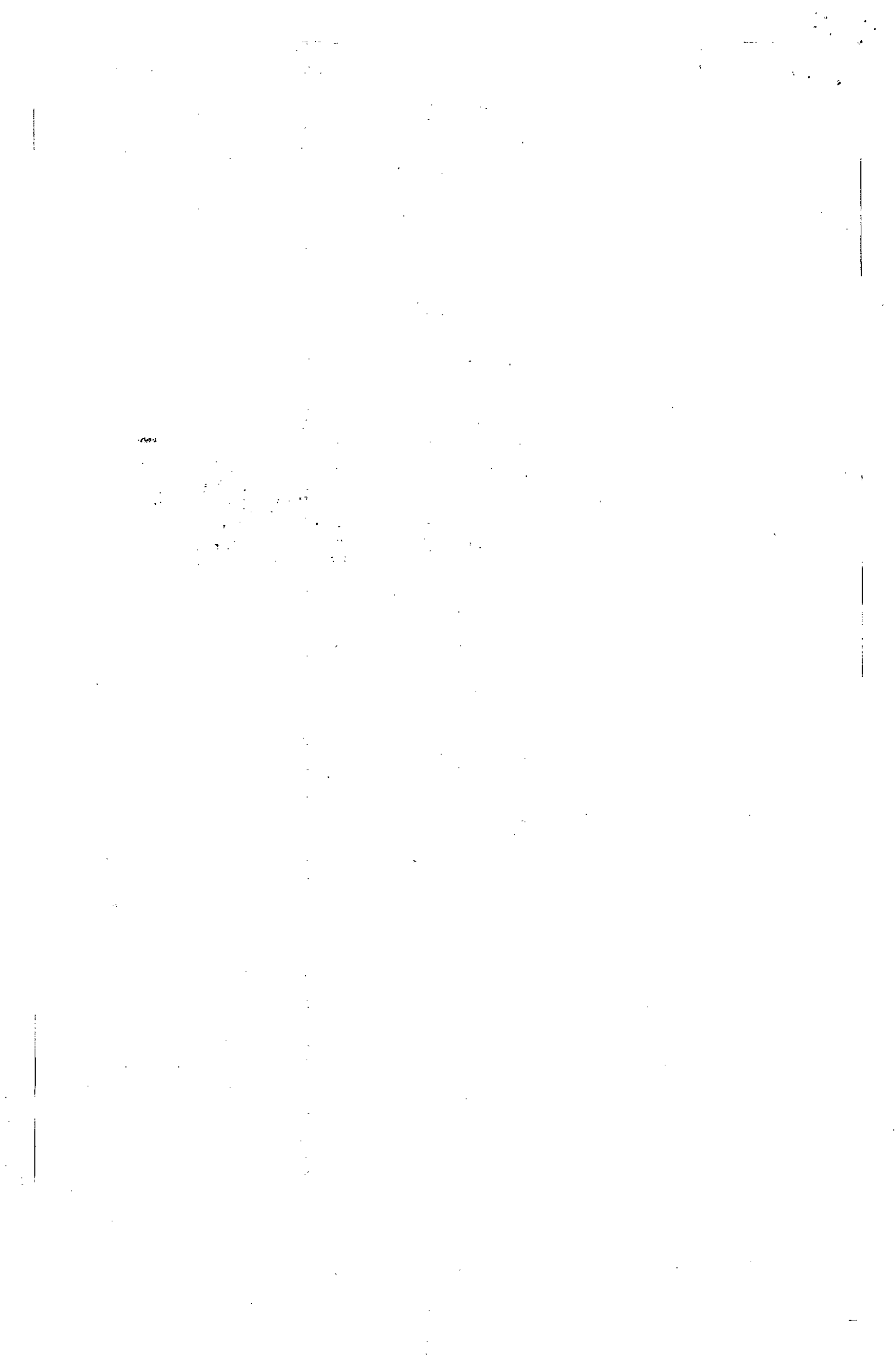
NICOLAS IVAN GALLARDO VASQUEZ.
Gobernador.



ASAMBLEA DEPARTAMENTAL
DEPARTAMENTO ARCHIPELAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

RECIBIDO

FECHA: 7-01-2026
HORA: 5:40 pm
FIRMA: Walter Escobar



Proyecto de Ordenanza 035 de 2025, "POR LA CUAL SE DA CUMPLIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2025-2027 Y SE FIJA EL INCREMENTO SOBRE LA ESCALA SALARIAL MENSUAL DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2025"

COMPARATIVO DE ESCALA SALARIAL

Para el presente ejercicio se tomaron como insumo la escala salarial aprobada para la vigencia 2025 de cuatro (04) de los principales Departamentos de nivel nacional (Antioquia, Cundinamarca, Bolívar y Magdalena), y de las cuales se tomaron los salarios mas altos en atención al nivel y grado salarial aprobado. Ver *Tabla 2: Comparativo escala salarial por Departamento.*

Tabla 1: Actos Administrativos sobre escala salarial por Departamentos.

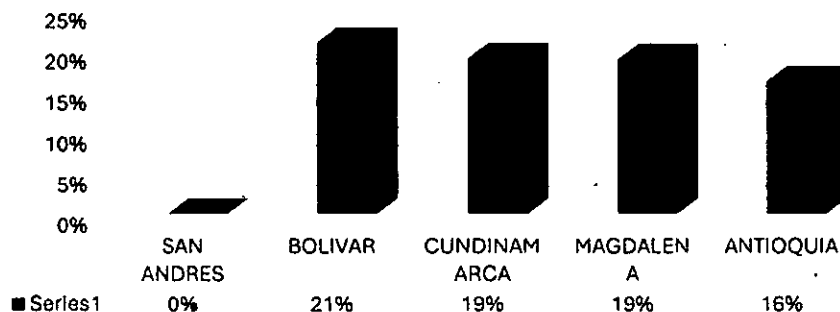
DEPARTAMENTO	ACTO ADMINISTRATIVO 2025
Cundinamarca	Decreto 190 de 2025
Bolívar	Decreto 700 de 2025
Magdalena	Decreto 449 de 2025
Antioquia	Decreto 2025070002639 de 2025

Cabe resaltar que pese a aplicar un ajuste del 2% adicional al decretado por el Gobierno Nacional (7%), la escala salarial de la planta global del Departamento es en promedio un 1,19 veces menor en comparación con una muestra de los 4 de los 32 Departamentos del país, situación que contrasta con la ya compleja realidad económica que afrontan los funcionarios y comunidad en general del Archipiélago.

NIVEL	SAI	SALARIO PROMEDIO	%
Directivo	14.065.022	20.504.228	46%
Asesor	13.968.435	16.352.671	17%
Profesional	8.677.069	11.347.764	31%
Técnico	4.476.171	4.475.626	0%
Asistencial	4.431.758	4.431.066	0%
Total			19%

En cuanto a los empleo y/o cargos de nivel técnico y asistencial vale la pena aclarar que la diferencia es casi imperceptible (0%) o nula, toda vez que estos en la mayoría de los casos o Departamentos se encuentran casi al límite del tope establecido por el Gobierno Nacional para la presente vigencia. Ver *Tabla 3: Promedio Nacional de acuerdo con la muestra.*

DEPARTAMENTOS CON MAYOR REMUNERACION



Proyecto de Ordenanza 035 de 2025, "POR LA CUAL SE DA CUMPLIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2025-2027 Y SE FIJA EL INCREMENTO SOBRE LA ESCALA SALARIAL MENSUAL DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2025"

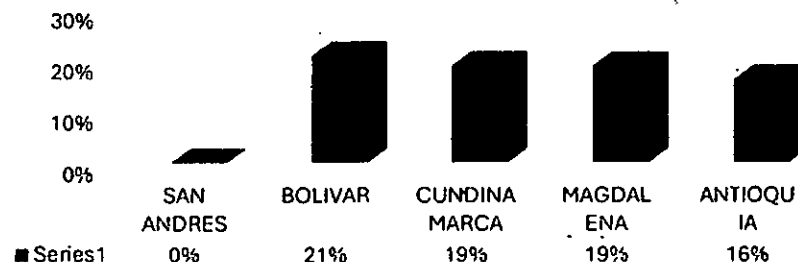
Tabla 2: Comparativo escala salarial por Departamento.

	PROYECTO DE ORDENANZA		DECRETO 190 DE 2025			DECRETO 700 DE 2025			DECRETO 449 DE 2025			DECRETO 2025070002639 DE 2025 (PROY. DE ORDENANZA 034 DE 2025)			
	SAN ANDRES		CUNDINAMARCA			BOLIVAR			MAGDALENA			ANTIOQUIA			
	Grado	Salario	Grado	Salario	%	Grado	Salario	%	Grado	Salario	%	Grado	Salario	%	
DIRECTIVO	20	14.065.022	11	20.933.482	49%	4	21.253.884	51%	6	20.779.213	48%	4	19.050.331	35%	
ASESOR	14	13.968.435	10	17.202.970	23%	4	15.971.376	14%	1	15.009.000	7%	2	17.227.336	23%	
PROFESIONAL	18	8.677.069	10	10.651.360	23%	12	12.074.701	39%	6	12.071.000	39%	5	10.593.994	22%	
TECNICO	18	4.476.171	4	4.476.168	0%	7	4.476.168	0%	3	4.474.000	0%	2	4.476.166	0%	
ASISTENCIAL	26	4.431.758	9	4.431.755	0%	23	4.431.755	0%	12	4.429.000	0%	7	4.431.754	0%	
PROMEDIO POR DEPARTAMENTO					19%				21%				19%		

Tabla 3: Promedio Nacional de acuerdo con la muestra.

NIVEL	SAI	SALARIO PROMEDIO	%
Directivo	14.065.022	20.504.228	46%
Asesor	13.968.435	16.352.671	17%
Profesional	8.677.069	11.347.764	31%
Técnico	4.476.171	4.475.626	0%
Asistencial	4.431.758	4.431.066	0%
Total			19%

VARIACION ESCALA SALARIAL DEPTOS





GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
NIT 892400038-2

San Andrés Isla enero 7 del 2026

Doctor
JUAN CARLOS DUQUE
Presidente de la Honorable Asamblea
Del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y
Santa Catalina

Señor Presidente

Cordial saludo:

Con el propósito de dar trámite al Proyecto de Ordenanza "POR LA CUAL SE DA CUMPLIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2025-2027 Y SE FIJA EL INCREMENTO SOBRE LA ESCALA SALARIAL MENSUAL DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2025" mediante la presente la Secretaría de Hacienda del Departamento emite concepto de que el presente proyecto no debe generar impacto a la planeación presupuestal vigente a partir de las siguientes consideraciones:

- I. De conformidad con el artículo 36 del Decreto 111 de 1996, el presupuesto de gastos está conformado por gastos de funcionamiento, servicio de la deuda pública y gastos de inversión.

"(...) Gastos de funcionamiento: Son los gastos necesarios para el normal ejercicio de las funciones de la entidad, y hacen parte de éstos los servicios personales, gastos generales y transferencias.

Los servicios personales son aquellos trabajos ejecutados por el personal de nómina, contratos, etc., y están integrados por los conceptos de sueldo, personal de nómina, prestaciones sociales, bonificación por servicios prestados, jornales, horas extras, dominicales y festivos, recargo por trabajo nocturno, auxilio de transporte, prima técnica, de servicios, de vacaciones, supernumerarios, viáticos, honorarios, servicios técnicos y subsidio familiar.

Los gastos generales son los causados por concepto de adquisición de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento de la administración y hacen parte de estos conceptos, entre otros, compra de equipos, materiales y suministros, mantenimiento, arrendamientos, impresos y publicaciones, servicios de comunicación y transporte, etc.

Las transferencias, son todos los egresos de presupuesto general a favor de personas naturales, jurídicas o instituciones con fines específicos.

Gasto de inversión: Son las erogaciones susceptibles de causar réditos o de ser de algún modo económicamente productivas, o que tengan cuerpo de bienes de utilización

perdurable, también corresponden a aquellos gastos destinados a crear infraestructura social

Teniendo en cuenta que el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política determinó que le corresponde al Congreso; "dictar las normas generales 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, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública y regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales". Así mismo, el artículo 1º de la Ley 4 de 1992, prescribió las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

Que, en ese orden de ideas, la Constitución Política también consagra como derechos fundamentales la igualdad de las personas ante la Ley, (Art. 13 y Art. 53), la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcionada a la cantidad y calidad de trabajo; situación más favorable al trabajador en caso de duda de la aplicación e interpretación de las cuentas formales del derecho; "primicia de la realidad sobre las formalidades".

Que, la Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas jurisprudencias sobre el tema salarial, entre ellas la C- 1064 de 2001 y la C-1017 de 2003, que en su contexto dice: "existe un derecho constitucional, en cabeza de todos los servidores públicos, a mantener el poder adquisitivo de sus salarios (artículos 53 y concordantes de C.P) y, por ende, a que se realicen los ajustes anuales en proporción igual o superior a la inflación causada, esto es, el aumento del IPC en el año inmediatamente anterior, sin que este sea el único parámetro que puede ser tenido en cuenta".

En el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios. Al respecto, la Corte ha afirmado: "Los incrementos salariales, que en cualquier momento y de acuerdo con distintos criterios puede fijar el Gobierno pueden tornarse útiles o indispensables para atender a las necesidades de los trabajadores, golpeados por el proceso inflacionario, o para restablecer condiciones económicas de equilibrio en áreas de la gestión pública en las que ellas se hayan roto por diversas razones".

Reglas de aplicación. Son reglas de aplicación de este Capítulo, las siguientes: (...) 2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal. (...)

ARTÍCULO 2.2.2.4.5. Materias de negociación. Son materias de negociación: 1. Las condiciones del empleo, y 2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo. PARÁGRAFO. En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y

presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.

Que, por otro lado, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular Conjunta No. 0036 del 18 de junio de 2024, en conjunto el Departamento Administrativo de la Función Pública, dando claridad ante las solicitudes recibidas respecto de la interpretación y aplicación del parágrafo del artículo 2.2.2.4.5 que dispone:

"PARÁGRAFO. En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular."

VALOR ESTIMADO COSTO DE RETROACTIVO 2025 AUMENTANDO 2%

MES	INGRESOS	PATRONALES	VALOR RETRO 2%
JANUARY	\$69,089,145	\$22,112,356	\$91,201,501
FEBRUARY	\$53,328,501	\$20,321,642	\$73,650,143
MARCH	\$50,890,318	\$19,873,260	\$70,763,578
APRIL	\$51,503,341	\$19,815,023	\$71,318,364
MAY	\$52,765,674	\$19,853,485	\$72,619,159
JUNE	\$52,921,768	\$25,020,374	\$77,942,142
JULY	\$57,309,924	\$21,932,664	\$79,242,588
AUGUST	\$58,915,762	\$22,022,990	\$80,938,752
SEPTEMBER	\$55,656,587	\$21,370,375	\$77,026,962
OCTOBER	\$56,336,893	\$21,634,600	\$77,971,493
NOVEMBER	\$58,871,561	\$22,258,938	\$81,130,499
DECEMBER	\$56,144,498	\$21,474,155	\$77,618,653
PRIMA NAVIDAD	\$62,365,104	\$0	\$62,365,104
PRIMA SERVICIO	\$24,038,756	\$0	\$24,038,756
RETROACTIVO JUNIO	\$25,759,191	\$6,851,634	\$32,610,825
TOTALES	\$785,897,023	\$264,541,496	\$1,050,438,519

VALOR ESTIMADO COSTO DE AUMENTANDO 2% - 2026

Ingresos	\$967,730,682
Patronales	\$286,888,282
Total	\$1,254,618,964

M

- Que al mismo tiempo y en primer lugar, el articulado del proyecto de Ordenanza genera un incremento en los gastos de funcionamiento de la gobernación
- en segundo lugar, a pesar de este aumento no superaremos los límites de gastos de funcionamiento de acuerdo a la Ley 617 para la vigencia fiscal del 2026.

Finalmente, se puede concluir que el proyecto de ordenanza "POR LA CUAL SE DA CUMPLIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2025-2027 Y SE FIJA EL INCREMENTO SOBRE LA ESCALA SALARIAL MENSUAL DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS DE EMPLEO DE LA GOBERNACIÓN ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA PARA LA VIGENCIA FISCAL 2025, no configura un impacto fiscal negativo, se encuentra armonizado y resulta coherente con las tendencias macroeconómicas en los términos contenidos en el Marco Fiscal de Mediano Plazo .

Cordialmente,


CHARLES LIVINGSTON LIVINGSTON
Secretario de Hacienda