

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

San Juan de Pasto, 23 julio de 2026

Doctor:
BERNO HERNAN LÓPEZ CABRERA
Presidente y demás integrantes del Concejo Municipal
Honorable Concejo Municipal De Pasto
Ciudad

CONCEJO MUNICIPAL - PASTO
RADICACIÓN No. 1154
Día: 23-07-2026
Hora: 10:46 am
Recibido: r fuy 6/3 c h r

Cordial Saludo.

De manera atenta, adjunto al presente, para su estudio y posterior aprobación remito el proyecto de acuerdo **"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA FIJA Y TEMPORAL DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD ESE, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

La sustentación del presente proyecto estará a cargo del Doctor DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGON, Gerente de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, para que asista como interlocutor a los debates del proyecto con plenas facultades.

Atentamente,


GIOVANNY ALBEYRO GUERRERO SALAS
Alcalde Municipal de Pasto (E)
Decreto 0109 del 9 de Junio de 2026

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

San Juan de Pasto, 23 de julio de 2026

Doctor
BERNO HERNAN LÓPEZ CABRERA
Presidente y demás integrantes del Concejo Municipal
Honorable Concejo Municipal De Pasto
Ciudad

Honorables Concejales:

Respetuosamente solicito a ustedes el estudio y aprobación del proyecto de acuerdo “**POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA FIJA Y TEMPORAL DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD ESE, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**” con fundamento en las siguientes razones:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTO LEGAL CONSTITUCIONAL

De conformidad con las disposiciones de la Carta Política, la Ley 909 de 2004 y su Decreto Reglamentario 785 de marzo 17 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 243 de febrero 29 de 2024, y demás normas concordantes, me permito presentar a consideración del Concejo Municipal de Pasto, el presente proyecto de acuerdo, para que conforme con sus competencias se sirva darle el trámite legal, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

A. CONSTITUCIONALIDAD.

Que, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra el principio de remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, así como el principio de igualdad material laboral.

El artículo 313 de la Constitución Política de Colombia en su numeral 6 contempla que le corresponde a los Concejos Municipales la determinación de la estructura de la administración municipal, las funciones de sus dependencias y las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos.

Sobre la complementariedad entre las atribuciones de las distintas instancias nacionales y territoriales en materia salarial, los concejos municipales, en los acuerdos correspondientes, determinaran que dichos Emolumentos en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el gobierno nacional.

B. LEGALIDAD

El proyecto se ajusta a nuestro ordenamiento jurídico, en especial a la Ley 136 de 1994 en su artículo 32 modificado por el artículo 18 de la Ley 1551 de 2012, estableciendo como atribuciones de los Concejos dictar las normas de presupuesto y expedir anualmente el presupuesto de rentas y gastos, el cual deberá corresponder al Plan Municipal o Distrital de Desarrollo.

Por su parte la Ley 4ª de 1992 en su artículo 12 contempla que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

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.

El Decreto Nacional 323 de marzo 25 de 2026, fija y establece los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional, señalando en su parte considerativa:

"Que el incremento porcentual del IPC total de 2025 certificado por el DANE fue de cinco puntos uno por ciento (5.1%), en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en siete por ciento (7%) para el año 2026, retroactivo a partir del 1º de enero del presente año."

Por otra parte, cabe manifestar que frente al análisis del marco normativo que rige la fijación de las escalas salariales en el sector público del orden territorial exige desentrañar el principio de legalidad y la distribución de competencias entre las distintas ramas y niveles del poder público.

La fijación del régimen salarial de los empleados territoriales en Colombia no obedece a una facultad absoluta de un solo estamento, sino que está regida por el principio de competencia concurrente y coordinada entre el nivel nacional y el nivel territorial. Este modelo de articulación fue nítidamente decantado por la Corte Constitucional en su Sentencia C-510 de 1999, la cual definió de forma armónica los cuatro niveles de actuación legal

C. DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO

Las Empresas Sociales del Estado son una categoría especial de entidades públicas que hacen parte de la estructura de la Rama Ejecutiva del poder público. En este mismo sentido, el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, en la que se consagran los organismos y entidades que integran la rama ejecutiva del poder público, dispuso en el literal **d) del numeral 2 que las Empresas Sociales del Estado hacen parte del sector descentralizado por servicios de esta rama del poder público.**

La Ley 909 de 2004 reconoce que los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado hacen parte del sistema general de empleo público y de carrera administrativa, circunstancia que evidencia que, aun tratándose de entidades con régimen especial, sus servidores públicos continúan sometidos al marco constitucional y legal que regula el empleo público territorial.

Las Empresas Sociales del Estado se crearon para la prestación de servicios de salud, dotadas de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, esta autonomía permite una gestión administrativa, financiera y técnica eficiente. Sin embargo, **dicha autonomía no implica independencia frente al orden constitucional ni habilita a las Empresas Sociales del Estado para ejercer competencias que la Constitución atribuye expresamente a otros órganos del Estado.**

El artículo 2.5.3.8.4.5.5 del Decreto 780 de 2016 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social", referente a las escalas salariales dispone:

*"ARTÍCULO 2.5.3.8.4.5.5 Escalas salariales. Las Empresas Sociales del Estado **adoptarán**, previo cumplimiento de los requisitos legales, las escalas salariales y los estímulos no salariales que **para el sector expida la autoridad competente.***

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

Parágrafo. Los gerentes de las Empresas Sociales del Estado se registrarán en materia salarial por el régimen especial que para el efecto expida el Gobierno Nacional, teniendo en cuenta el nivel de complejidad y el presupuesto de la respectiva Empresa Social." (subrayado fuera del texto original).

En ese orden de ideas, competencia para fijar las escalas de remuneración de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado no puede analizarse de manera aislada a partir de una única disposición reglamentaria. Por el contrario, exige una interpretación sistemática que armonice la Constitución, la Ley 4 de 1992, el régimen especial de las Empresas Sociales del Estado y los decretos reglamentarios expedidos por el Gobierno Nacional. Bajo este criterio, el Decreto 780 de 2016, debe entenderse dentro del marco de competencia definido por la Constitución. Las funciones de dirección y administración asignadas a estos órganos no pueden interpretarse como una habilitación para ejercer competencias normativas asignadas constitucionalmente a los Concejos Municipales.

Ahora bien, el Concepto 235421 de 2023 del DAFP contempla a tenor literal **"Una vez adoptada la escala salarial para los empleados de un municipio y sus entidades descentralizadas por parte del respectivo Concejo Municipal, en las cuales se fijan los topes máximos para cada empleo sin superar los establecidos por el Gobierno Nacional, cuentan con autonomía las juntas directivas de las empresas sociales del Estado para fijar el salario de sus empleados en todo caso sin superar esos topes máximos definidos en la escala salarial por parte del Concejo Municipal."** (Subrayado fuera del texto original).

Adicionalmente, mediante Circular Conjunta No. 100-03 de 2015, el Ministerio de Salud y el Departamento Administrativo de la Función Pública recuerda a las Empresas Sociales del Estado que es competencia de las Asambleas Departamentales o de los Concejos Municipales establecer las escalas de remuneración de los empleados públicos, tanto de la administración departamental como municipal, incluidas las escalas salariales de las de las E.S.E. y que dicha atribución no es delegable de las juntas o consejos directivos.

En efecto, de acuerdo con el marco normativo que regula la función pública en el ámbito territorial, corresponde a los concejos municipales, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, fijar las escalas de remuneración aplicables a los empleos de las entidades del orden municipal, dentro de los límites y criterios definidos por el Congreso de la República y el Gobierno Nacional. **Estas disposiciones deben ser adoptadas mediante los acuerdos respectivos, los cuales constituyen el referente obligatorio para las entidades descentralizadas, como lo es la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.**

En consecuencia, la E.S.E. Pasto Salud únicamente puede adoptar, para efectos de su implementación interna, la escala salarial previamente determinada por el Concejo Municipal, cualquier actuación que implique la modificación autónoma de dicha escala excedería su marco de competencia y podría resultar contraria al ordenamiento jurídico, en tanto vulneraría el principio de legalidad y la distribución de competencias establecida en la Constitución y la ley.

De esta manera, la interpretación sistemática del ordenamiento jurídico permite contemplar que la competencia para determinar las escalas de remuneración de los empleados públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. corresponde al Concejo Municipal, en ejercicio de la atribución conferida por el artículo 313 de la Constitución Política y desarrollada por la Ley 4 de 1992, mientras que la Junta Directiva ejerce las funciones de dirección y administración previstas en el régimen especial de

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

estas entidades. Esta interpretación no solo armoniza la Constitución con la legislación y la reglamentación precitada, sino que garantiza el respeto por el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la autonomía territorial y la distribución constitucional de competencias, otorgando plena validez jurídica a la presente iniciativa.

II. DE LA ESCALA SALARIAL

La actualización y fijación de la escala salarial de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD para la vigencia fiscal 2026, no representa un acto administrativo aislado, sino que obedece a un riguroso ejercicio de planificación financiera y sostenibilidad fiscal que armoniza los derechos laborales de los trabajadores con la realidad macroeconómica del país. El diseño de esta propuesta parte del reconocimiento de imperativos constitucionales, tales como el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y la movilidad de la remuneración, los cuales deben materializarse de forma objetiva y equilibrada frente a las capacidades presupuestales reales de la institución.

En primer lugar, se toma como referencia el comportamiento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) acumulado al cierre de la vigencia anterior. Según el boletín técnico expedido por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la inflación anualizada para el año 2025 se situó en el cinco punto uno por ciento (5.1%). Este indicador constituye el umbral básico para contrarrestar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda y asegurar que los servidores públicos del sector salud no sufran un detrimento real en sus ingresos familiares.

De manera complementaria, el escenario salarial de la nación se vio impactado por la expedición del Decreto 0159 de 2026, mediante el cual el Gobierno Nacional fijó transitoriamente el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) para el año 2026 en UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE (\$1.750.905), lo que representa un incremento del veintitrés por ciento (23 %) frente al salario mínimo mensual legal vigente fijado para el año 2025.

Tomando en cuenta las directrices fijadas por el Ejecutivo Nacional mediante el Decreto 323 de marzo de 2026 “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.” para la totalidad de los servidores públicos del país, se proyectó un escenario financiero institucional con base en un incremento de referencia del siete por ciento (7%) para la escala salarial, margen técnico dentro del cual la Junta Directiva de Pasto Salud E.S.E. dispondrá operativamente las modificaciones particulares que correspondan a cada cargo.

Es imperativo resaltar ante el Honorable Concejo Municipal que la viabilidad fiscal de esta iniciativa se encuentra plenamente garantizada y respaldada en las finanzas de la entidad. El Presupuesto Anual de Pasto Salud E.S.E. para la vigencia fiscal 2026 fue aprobado de manera oportuna por la Junta Directiva mediante el Acuerdo No. 024 del 22 de diciembre de 2025. La administración de la empresa social del estado certifica que cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes, oportunas y debidamente financiadas dentro de sus rubros de gastos de funcionamiento para asumir el pago de los compromisos derivados de la aplicación del presente acuerdo.

Por consiguiente, el flujo de caja presupuestado permite absorber el impacto económico de la nueva escala y hacer efectivo el correspondiente pago retroactivo a partir del primero (1º) de enero de 2026 sin comprometer la estabilidad financiera de la institución, sin generar déficit fiscal y fundamentalmente, sin arriesgar ni desfinanciar los recursos destinados a la operación misional de la red prestadora de servicios de salud en el municipio de Pasto.

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

Ahora bien, PASTO SALUD ESE, socializó con los sindicatos SINTRAPASTOSALUD, SINDICATO DE SERVIDORES PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD ESE Y ALISALUD, un incremento salarial para empleos de ésta Entidad en un porcentaje equivalente al siete por ciento (7%) para la vigencia 2026, incremento que se aplica tanto para los funcionarios de Planta Fija como para la temporal, en virtud de los principios de equidad, igualdad, legalidad y progresividad salarial.

Para responder a las demandas del servicio y optimizar su capacidad operativa, la estructura y planta de personal de la entidad ha atravesado modificaciones técnicas autorizadas por la Junta Directiva de Pasto Salud E.S.E. Asimismo, mediante el Acuerdo 011 de 2017, la Junta Directiva de la entidad aprobó la creación de la Planta de Personal Temporal, cuyos grados para ambas plantas (fija y temporal) quedaron inicialmente unificados bajo el Acuerdo 02 de 2018 de la Junta Directiva.

La planta fija de personal de Pasto Salud E.S.E, en la actualidad se encuentra conformada por 147 empleados distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; lo anterior teniendo en cuenta la última modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Acto Administrativo 016 del 30 de octubre de 2025.

Adicionalmente a través de Acuerdo No. 023 del 22 de diciembre de 2025, se prorrogó la planta temporal para la vigencia 2026.

Así las cosas, tenemos que el incremento salarial es un derecho al cual pueden acceder todos los trabajadores colombianos, ya sea del sector público o privado, sin que de ninguna manera implique la creación de nuevos emolumentos salariales o prestacionales, en todo caso, estos se encuentran ajustados a los parámetros y límites máximos salariales, fijados por el Gobierno Nacional para los servidores públicos de las entidades territoriales.

Con base en el incremento referido y la normatividad señalada, la escala salarial para los funcionarios de las distintos niveles de empleos de la planta fija y temporal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, para la vigencia 2026, se aplicará de conformidad al nivel y grado establecidos para PASTO SALUD ESE, en observancia a las distintas particularidades, de la siguiente manera.

III. ESCALAS SALARIALES PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA FIJA Y TEMPORAL DE PASTO SALUD ESE

PLANTA DE CARGOS VIGENTE			
PLANTA FIJA			
NIVEL	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL 2025	ASIGNACION SALARIAL 2026 CON INCREMENTO 7%
DIRECTIVO	11	9.694.990,00	10.373.639,00
	12	10.179.737,00	10.892.319,00
	16	13.835.406,00	14.803.884,00
ASESOR	13	9.051.924,00	9.685.559,00
	14	9.504.523,00	10.169.840,00
PROFESIONAL	11	4.862.316,00	5.202.678,00
	13	5.620.144,00	6.013.554,00
	14	3.173.540,00	3.395.688,00
	15	6.658.718,00	7.124.828,00

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

	17	8.264.086,00	8.842.572,00
TÉCNICO	7	3.040.557,00	3.253.396,00
	9	3.505.065,00	3.750.420,00
	10	3.575.859,00	3.826.169,00
	11	3.706.163,00	3.965.594,00
ASISTENCIAL	1	1.750.905,00	1.750.905,00
	6	2.320.319,00	2.482.741,00
	7	2.329.451,00	2.492.513,00
	8	2.452.125,00	2.623.774,00
	9	2.559.088,00	2.738.224,00
	11	2.995.192,00	3.204.855,00
PLANTA TEMPORAL			
NIVEL	GRADO	ASIGNACION SALARIAL 2025	ASIGNACION SALARIAL 2026 CON INCREMENTO 7%
PROFESIONAL	2	2.362.994,00	2.528.404,00
	4	3.180.954,00	3.403.621,00
	7	3.084.563,00	3.300.482,00
	8	3.236.015,00	3.462.536,00
	8	3.955.128,00	4.231.987,00
	9	4.356.173,00	4.661.105,00
TECNICO	4	1.989.150,00	2.128.391,00
	5	2.188.063,00	2.341.227,00
ASISTENCIAL	1*	1.750.905,00	1.750.905,00
	2*	1.750.905,00	1.750.905,00

Es pertinente señalar que los empleos correspondientes a los niveles asistencial grado 1 y grado 2 de la planta temporal tienen una asignación básica equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. Por tal razón, su remuneración fue actualizada a partir del 1.º de enero de 2026, en cumplimiento del incremento decretado por el Gobierno Nacional, sin que resulte procedente aplicarles el ajuste salarial previsto en el presente Acuerdo, toda vez que dicho incremento ya incorporó la variación correspondiente para la vigencia fiscal 2026.

Por otro lado, y respecto al empleo del nivel profesional, grado 08, de la planta de personal temporal, es pertinente precisar que la diferencia en la asignación básica no obedece al grado salarial, sino a la naturaleza del empleo. En efecto, aunque ambos cargos pertenecen al mismo nivel y grado, corresponden a empleos con distinta denominación, código y funciones, toda vez que uno corresponde al empleo de Profesional Universitario, Código 219, mientras que el otro corresponde al empleo de Médico 36 horas, Código 211. Esta diferenciación responde a las particularidades propias de cada empleo, especialmente en cuanto a su perfil ocupacional, requisitos, responsabilidades y jornada laboral, circunstancias que justifican un tratamiento remuneratorio diferenciado.

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

En vista de lo anterior, el Alcalde Municipal está facultado para presentar ésta iniciativa, con la cual se pretende fijar un incremento salarial para los empleados públicos del ente municipal; garantizando así, la buena marcha del Municipio de Pasto.

Finalmente, resulta pertinente precisar que el objeto del presente Proyecto de Acuerdo no consiste en modificar, homologar, equiparar o eliminar las diferencias históricas existentes entre los distintos empleos de la planta de personal. Su finalidad se limita a actualizar la asignación básica mensual de los empleos mediante la aplicación del incremento salarial vigencia 2026, conservando íntegramente la estructura actualmente vigente y respetando las situaciones jurídicas previamente consolidadas.

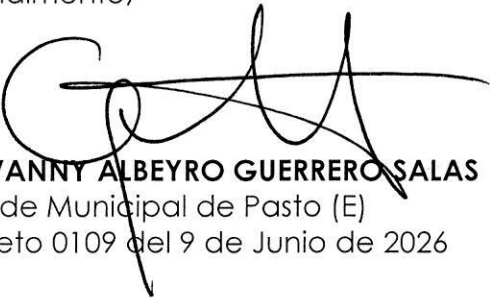
En consecuencia, resulta, jurídica, financiera y socialmente viable la aplicación del incremento salarial del siete por ciento (7%) para los servidores públicos correspondientes a la vigencia fiscal 2026, para lo cual hace parte integral de la presente iniciativa, la certificación emitida por parte de la Oficina de Presupuesto de PASTO SALUD ESE, la cual garantiza los recursos suficientes para causar dicho incremento, sin que se ponga en riesgo la sostenibilidad de PASTO SALUD ESE, asegurando el equilibrio fiscal y el mantenimiento del poder adquisitivo de los servidores públicos.

Bajo las anteriores premisas, dejo a consideración de los señores Concejales de la Comisión de Presupuesto y Plenaria, la presente ponencia, solicitando su valioso acompañamiento en el Proyecto de Acuerdo **"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA FIJA Y TEMPORAL DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD ESE, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"**

Es pertinente indicar que de acuerdo con lo establecido por el concepto de DAFP que una vez adoptada la escala salarial para los empleados del municipio de Pasto, en este caso de la Empresa Social del Estado E.S.E. a través de los cuales se fijan los topes máximos para cada empleo sin superar

Del Honorable Concejo Municipal de Pasto,

Cordialmente,


GIOVANNY ALBEYRO GUERRERO SALAS
Alcalde Municipal de Pasto (E)
Decreto 0109 del 9 de Junio de 2026

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

Que la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en el marco del proceso de negociación colectiva, socializó con las organizaciones sindicales SINRAPASTOSALUD, Sindicato de Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. y ALISALUD la propuesta de incremento salarial para la vigencia fiscal 2026, acordándose un aumento del siete por ciento (7%) aplicable a los empleados de la planta de personal permanente y temporal, en observancia de los principios de equidad, igualdad, legalidad y progresividad salarial.

De conformidad a la normatividad y según el estudio del análisis financiero el cual se anexa al presente, se presenta esta organización estructural y salarial, acorde a las funciones de cada empleo y lo estipulado en el Decreto 0323 del 25 de marzo de 2026.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. -CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE a los cuales se refiere el presente acuerdo, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: DIRECTIVO, ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL.

ARTÍCULO SEGUNDO. -ÁMBITO DE APLICACIÓN. - Mediante el presente acuerdo se fija la escala salarial para los funcionarios de la planta fija y temporal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE para la vigencia 2026 de la siguiente manera:

III. ESCALAS SALARIALES PARA FUNCIONARIOS DE PLANTA FIJA Y TEMPORAL DE PASTO SALUD ESE

PLANTA DE CARGOS VIGENTE		
PLANTA FIJA		
NIVEL	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL 2026 CON INCREMENTO 7%
DIRECTIVO	11	10.373.639,00
	12	10.892.319,00
	16	14.803.884,00
ASESOR	13	9.685.559,00
	14	10.169.840,00
PROFESIONAL	11	5.202.678,00
	13	6.013.554,00
	14	3.395.688,00
	15	7.124.828,00
	17	8.842.572,00
TÉCNICO	7	3.253.396,00
	9	3.750.420,00
	10	3.826.169,00
	11	3.965.594,00
ASISTENCIAL	1	1.750.905,00
	6	2.482.741,00
	7	2.492.513,00
	8	2.623.774,00
	9	2.738.224,00
	11	3.204.855,00

 ALCALDÍA DE PASTO	GESTIÓN JURÍDICA			
	NOMBRE DEL FORMATO: PROYECTO DE ACUERDO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS			
	VIGENCIA 16 octubre 2012	VERSIÓN 02	CÓDIGO GJ-F-022	CONSECUTIVO

PLANTA TEMPORAL		
NIVEL	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL 2026 CON INCREMENTO 7%
PROFESIONAL	2	2.528.404,00
	4	3.403.621,00
	7	3.300.482,00
	8	3.462.536,00
	8	4.231.987,00
	9	4.661.105,00
TÉCNICO	4	2.128.391,00
	5	2.341.227,00
ASISTENCIAL	1*	1.750.905,00
	2*	1.750.905,00

PARÁGRAFO PRIMERO. Los empleos correspondientes a los niveles Asistencial Grado 01 y Asistencial Grado 02 de la planta de personal temporal, cuya asignación básica corresponde al salario mínimo legal mensual vigente, no serán objeto del incremento previsto en el presente Acuerdo, en razón a que su remuneración fue actualizada a partir del 1.º de enero de 2026, conforme al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La diferencia en la asignación básica mensual del empleo del Nivel Profesional, Grado 08, de la planta de personal temporal obedece a la naturaleza y clasificación de los empleos. En consecuencia, el empleo de Profesional Universitario, Código 219, y el empleo de Médico 36 Horas, Código 211, conservarán las asignaciones básicas previstas en el presente Acuerdo, atendiendo sus diferencias en denominación, funciones, requisitos, responsabilidades y jornada laboral.

ARTÍCULO TERCERO. -El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su sanción y publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y surte efectos fiscales a partir del primero (1º) de enero de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Pasto, a los

BERNO HERNAN LÓPEZ CABRERA
Presidente Concejo de Pasto

GUILLERMO EDUARDO LEGARDA RAMOS
Secretario General

Atentamente.

GIOVANNY ALBEYRO GUERRERO SALAS
Alcalde Municipal de Pasto (E)
Decreto 0109 del 9 de Junio de 2026

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. NIT 900091143-9	COMUNICACIONES OFICIALES			
	VERSIÓN	PROCESO/SERVICIO	CÓDIGO	NÚM
	8.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	GSI-CO	058
SUBGERENCIA FINANCIERA Y COMERCIAL				



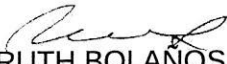
202605800051163

San Juan de Pasto, 23 julio 2026

LA SUBGERENTE FINANCIERA Y COMERCIAL

CERTIFICA

Que el Presupuesto de la vigencia 2026 cuenta con las apropiaciones presupuestales oportunas y debidamente financiadas dentro del rubro de gastos de personal para asumir el pago del incremento salarial del nivel directivo, asesor profesional, técnico y asistencial, sin que exista riesgo en la sostenibilidad financiera, de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., asegurando el equilibrio fiscal y el mantenimiento del poder adquisitivo de los servidores públicos.


MYRIAM RUTH BOLANOS DELGADO



Carrera 20 N° 19B – 22 San Juan de Pasto
 Callcenter: (602) 7244418 - 7382257, Ambulancia: 3216469674
 Línea exclusiva cancelación de citas: 3167670621
pastosaludese@pastosaludese.gov.co – www.pastosaludese.gov.co

"Siguiendo con Amor"

