

Consente H. C. Roberto Arroyave A.

~~Acuerdo~~
IV - 2007



CH
O

PROYECTO DE ACUERDO MUNICIPAL #016
(Marzo 7 de 2007)

"POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO"

El Concejo Municipal de Bello Antioquia, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 313 de la Constitución Nacional, Ley 4 de 1992, Ley 35 de 1994, Ley 909 de 2005 y decretos reglamentarios.

ACUERDO

ARTÍCULO PRIMERO: Asignaciones salariales mensuales. Adóptese las siguientes asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de los empleos de la Contraloría General de Bello:

NIVEL DIRECTIVO

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-D	00902	2.000.000	2

NIVEL ASESOR

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-A	11502	1.000.000	1

1

El Control Fiscal también es responsabilidad

207

NIVEL PROFESIONAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-P	219003	\$2.200.000	6

NIVEL TÉCNICO

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-T	31404	\$1.714.469	4

NIVEL ASISTENCIAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-AS	40705	\$1.500.000	1
2-AS	42506	\$1.300.000	1
2--AS	40707	\$1.300.000	1
≡-AS	48008	\$ 860.000	1

ARTÍCULO SEGUNDO: Para los empleos del nivel técnico la nueva escala de remuneración se aplicara una vez el gobierno nacional expida el decreto por medio del cual se fija el límite salarial máximo de los empleos de las entidades territoriales.

ARTICULO TERCERO: El presente Acuerdo Municipal rige a partir del 1° de enero de 2007 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

2

Dado en Bello, a los _____ días del mes de marzo de dos mil siete (2007).

Proyecto presentado por: *Eva Inés Sánchez Cortés*
EVA INÉS SÁNCHEZ CORTÉS
Concejal General



Juzgado y mesas. Buscar lugares (5 a 8.) 208

S

PROYECTO DE ACUERDO MUNICIPAL (Marzo de 2007)

"POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO".

El Concejo Municipal de Bello Antioquia, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 313 de la Constitución Nacional, Ley 4 de 1992, Ley 136 de 1994, Ley 909 de 2005 y decretos reglamentarios.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Asignaciones salariales mensuales. Adóptese las siguientes asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de los empleos de la Contraloría General de Bello:

3

NIVEL DIRECTIVO

Table with 4 columns: CATEGORÍA, CODIGO Y GRADO, ASIGNACIÓN SALARIAL, PLAZAS. Row 1: 1-D, 00902, \$ 3.000.000, 2

NIVEL ASESOR

Table with 4 columns: CATEGORÍA, CODIGO Y GRADO, ASIGNACIÓN SALARIAL, PLAZAS. Row 1: 1-A, 11502, \$3.000.000, 1

"El Control Fiscal También es su Responsabilidad"

NIVEL PROFESIONAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 - P	219003	\$2.200.000	6

NIVEL TÉCNICO

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 - T	31404	\$1.714.469	4

NIVEL ASISTENCIAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 - AS	40705	\$1.404.723	1
2 - AS	42506	\$1.206.867	1
2-- AS	40707	\$1.206.867	1
3 - AS	48008	\$ 860.000	1

ARTÍCULO SEGUNDO: Para los empleos del nivel técnico la nueva escala de remuneración se aplicara una vez el gobierno nacional expida el decreto por medio del cual se fija el límite salarial máximo de los empleos de las entidades territoriales.

ARTICULO TERCERO: El presente Acuerdo Municipal rige a partir del 1° de enero de 2007 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Bello, a los días del mes de marzo de dos mil siete (2007).

4

Proyecto presentado por: **EVA INES SÁNCHEZ CORTÉS**
Contralora General

Liliana AG



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Presento a consideración de esa Honorable Corporación Edilicia, el Proyecto de Acuerdo adjunto, por medio del cual se crean nuevas escalas de remuneración para los empleos de la Contraloría General de Bello a partir del 1° de enero de 2007.

Honorables Concejales las expresiones remuneración, sueldo o salario deben entenderse como equivalentes y en ellas se integra todo lo que recibe el empleado público a manera de contraprestación directa a sus servicios. Así, no sólo hace referencia a la asignación ordinaria mensual (asignación básica mensual) sino, por ejemplo, a auxilios, como el de transporte; primas, como la técnica, la de servicios, la de antigüedad, elementos que forman parte de estos conceptos.

Según los mandatos constitucionales el salario debe ser MÓVIL, lo cual suele traducirse en cambios de acuerdo con el tanto por ciento en que se estiman modificados el mercado o los artículos de primera necesidad desde la entrada en vigor de los salarios primeros.

Igualmente el salario debe ser VITAL, es decir la remuneración debe ser necesaria para una existencia decorosa. Es la retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación y las obligaciones familiares. Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano.

5

El concepto de salario, debe ser regulado, entre otros dentro de los principios de, igualdad, garantía de una remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, y la primacía de la realidad sobre la formalidad".

"En la Constitución Política de Colombia, el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Decreto, como se deduce del conjunto normativo integrado por el preámbulo y los artículos 1°, 2°, 25°, 39°, 48°, 53°, 54°, 55°, 56° y 64°, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social".

El legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad, penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo"

"Precisamente el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad"

Para la Corte Constitucional constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.

El salario es elemento esencial y definitivo para que el trabajador y su familia alcancen y mantengan una vida digna, lo cual implica que no puede permanecer estático sino que debe, cuando menos, permitirle al trabajador conservar su nivel de vida y esto no es posible, si la remuneración que recibe por su trabajo pierde su poder adquisitivo".

"Remuneración: Es todo lo devengado por el empleado o trabajador, como consecuencia directa o indirecta de su relación laboral. Comprende en consecuencia, los sueldos, primas, bonificaciones y demás reconocimientos que se hagan directa o indirectamente por causa o razón del trabajo o empleo, sin ninguna excepción". Es equivalente al **salario**, pero esta denominación de ordinario se reserva a la retribución que perciben las personas vinculadas por contrato de trabajo".

6

Los factores que este despacho tuvo en cuenta para valorar los empleos por cada nivel fueron:

- 1. **FORMACIÓN:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias que se deben tener para realizar las funciones satisfactoriamente, las cuales varían de acuerdo con el nivel jerárquico, la naturaleza y características del empleo.

- a. **EDUCACIÓN:** Mide el nivel de educación formal mínima que se requiere para poder desempeñar el empleo.
 - b. **EXPERIENCIA LABORAL:** Adóptese para la definición de experiencia la establecida en el Manual de Funciones y competencias del Municipio de Bello.
- 2. RESPONSABILIDAD:** Es el compromiso para asumir y llevar a cabo las labores del cargo cuando para ejercerlo se tiene dominio sobre aspectos como dirección de personal, información a la que se tiene acceso, manejo de valores, equipos o dinero.
- a. **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS:** Es la capacidad de interrelación para intercambio de información, comunicación con otros niveles de empleos o entidades externas.
 - b. **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN:** Es la capacidad gerencial para dirigir, supervisar y controlar las actividades de un número determinado de personas asignadas esporádicamente o formalmente de acuerdo con el nivel de autoridad.
 - c. **RESPONSABILIDAD POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:** Es la reserva que se requiere en el desempeño del empleo para el manejo de información, que por su divulgación puede ocasionar o acarrear perjuicios a la Administración Municipal.
 - d. **RESPONSABILIDAD POR MANEJO DE DINERO, EQUIPOS O VALORES:** Es el grado de cuidado y compromiso que se debe tener para administrar y manejar las cuantías de dinero a las cuales se tiene acceso y de igual forma el cuidado para el uso y conservación sobre bienes, enseres o maquinaria que le sean asignados por la naturaleza del empleo, y que su indebida manipulación pueda ocasionar detrimento patrimonial a la entidad. ⑦
- 3. HABILIDADES:** Destrezas necesaria para la ejecución adecuada de las funciones propias del cargo.
- a. **HABILIDAD MANUAL:** Este factor establece el grado de destreza que se requiere tener con las manos para desempeñar el trabajo con calidad y en las cantidades requeridas.
- 4. NIVEL DE EXIGENCIA:** Condiciones especiales que debe observar un funcionario para el óptimo desempeño de su trabajo.

- a. **ADiestramiento:** Este factor permite establecer el grado de capacitación o entrenamiento requerido para ejercer el cargo cuando se ingresa a él sin experiencia.
- b. **Complejidad:** Aprecia el grado de dificultad que existe en el trabajo. Considera la iniciativa, el poder de adaptación y los recursos necesarios para hacer frente a las condiciones cambiantes.
- c. **AUTONOMÍA EN EL CARGO:** Permite conocer el grado de independencia con respecto a las funciones del cargo o por el contrario el grado de supervisión recibido.
- d. **ESFUERZO MENTAL:** Intensidad del esfuerzo de concentración mental en el desarrollo normal del trabajo que realiza.
- e. **ESFUERZO VISUAL:** Intensidad del esfuerzo visual en el desarrollo normal del trabajo que realiza.
- f. **ESFUERZO FÍSICO:** Intensidad del esfuerzo físico en el desarrollo normal del trabajo que realiza.

5. CONDICIONES DE TRABAJO: Es el grado al cual se encuentra expuesto el empleo a sufrir accidentes y/o problemas de salud, debido a las condiciones físicas o con motivo de la ejecución del empleo.

Partiendo de los factores antes mencionados las siguientes serán las asignaciones salariales mensuales para cada uno de los niveles de los empleos de la Contraloría General de Bello:

8

NIVEL DIRECTIVO

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1-D	00902	\$3.000.000	2

NIVEL ASESOR

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 - A	11502	\$3.000.00	1

"El Control Fiscal También es su Responsabilidad"

Cra. 50 No. 51 -- 00 Piso 4 Tel: (094) 452 10 00 Ext. 360 Telefax: (094) 272 64 23

E-mail: contraloriabello@epm.net.co

Bello -- Antioquia - Colombia

2111

NIVEL PROFESIONAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 – P	219003	\$2.200.000	6

NIVEL TÉCNICO

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1 – T	31404	\$1.714.469	4

NIVEL ASISTENCIAL

CATEGORÍA	CODIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	PLAZAS
1- AS	40705	\$1.409.265	1
2 – AS	42506	\$1.206.867	1
2-- AS	40707	\$1.206.867	1
3 - AS	48008	\$ 860.000	1

Para los empleos del nivel técnico la nueva escala de remuneración se aplicara una vez el gobierno nacional expida el decreto por medio del cual se fija el limite salarial máximo de los empleos de las entidades territoriales.

Así las cosas, la Contraloría General de Bello, contará con cinco niveles salariales para los empleos públicos, así: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. Se exceptúa de esta nueva escala Salarial, el empleo del Contralor(a) que hace parte del Nivel Directivo pero es fijado a través de Decreto Nacional que reglamenta el salario del alcalde del respectivo municipio.

9

Es de anotar que el parágrafo 1º del artículo 71 de la Ley 136 de 1994, contempla, dentro de los Proyectos de Acuerdo que pueden ser presentados por los contralores, esta el del aumento salarial de los empleados públicos del ente fiscal.

Por lo antes manifestado, someto a consideración del Concejo Municipal de Bello, el proyecto de Acuerdo referenciado, para efectos de su aprobación.

Eva Inés Sánchez Cortés
EVA INÉS SÁNCHEZ CORTÉS
Contralora General

Liliana AG

“El Control Fiscal También es su Responsabilidad”

CONSTITUCIÓN NACIONAL

ARTÍCULO 313. Corresponde a los Concejos:

Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

ARTICULO 53. "... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo..."

LEY 4 DE 1992

Determina el sistema salarial y el régimen prestacional, aplicable a los servidores públicos de las entidades territoriales. Anualmente el gobierno nacional, mediante Decreto, establece los mínimos y los máximos a que deben sujetarse las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, en materia salarial.

LEY 136 DE 1994

Define las normas aplicables a los empleos públicos y trabajadores oficiales del municipio, como las atribuciones del Alcalde frente a la planta de personal a su cargo.

LEY 909 DE 2004.

"Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública".

DECRETOS REGLAMENTARIOS DE LA LEY 909 DE 2004

Decreto 785 de 17 de marzo de 2005.

“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.

Decreto 1227 de 21 de abril de 2005.

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”.

Decreto 1228 de 21 de abril de 2005.

“Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre Comisiones de Personal”.

Decreto 2539 de 22 de julio de 2005.

“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos

Públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos Ley 770 y 785 de 2005”

11

Liliana AG

DECRETA

Artículo Primero: El incremento salarial para los niveles y grados de los empleos de la Administración central del Municipio de Bello para la vigencia fiscal del 2007, será la siguiente:

NIVEL DIRECTIVO	
GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL MENSUAL
1	3.091.361
2	3.313.956
3	4.221.406

NIVEL ASESOR	
GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL MENSUAL
1	4.221.406

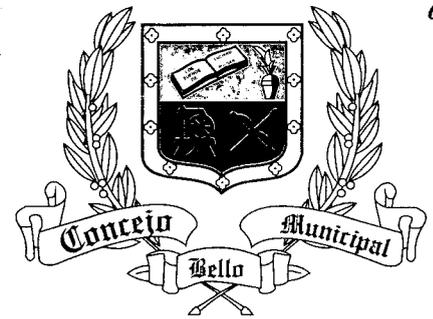
NIVEL PROFESIONAL	
GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL MENSUAL
1	1.927.808
2	2.419.531

NIVEL TECNICO	
GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL MENSUAL
1	1.409.054
2	1.496.590

NIVEL ASISTENCIAL	
GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL MENSUAL
1	722.051
2	753.884
3	961.265
4	1.206.867
5	1.404.723

(12)

"Un Concejo unido por el progreso de Bello"



Bello, Marzo 12 de 2007

Señores
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
Ciudad



INFORME DE PONENCIA DEL PROYECTO DE ACUERDO

No. 016 DE 2007:

"POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO"

(B)

Con fundamento en el artículo 71 de la Ley 136 de 1994 que concede a los contralores en materias relacionadas con sus atribuciones la iniciativa para presentar Proyectos de Acuerdo, se solicita a ésta Corporación el presente Proyecto de Acuerdo para crear nuevas escalas de remuneración para los empleados públicos de la contraloría general de bello"; ponencia que me ha asignado el Señor Presidente de la Corporación.

Que acorde con el Artículo 313-6 de la Constitución Política corresponde a los Concejos Municipales determinar la estructura de la

"Un Concejo unido por el progreso de Bello"



Administración Municipal, las funciones de sus dependencias y las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleo.

De igual forma el espíritu de la Ley 909 de 2004, denominada de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública, incorpora para las administraciones publicas tendencias internacionales que apuntan a buscar la eficacia de las organizaciones públicas y paralelamente la misma norma desarrolla el novedoso concepto, para nuestro medio, de competencias laborales, que si bien se deben desarrollar en todos los niveles, su principio es el de orientar el recurso humano hacia la excelencia y potenciación laboral en busca de organizaciones ágiles y eficientes.

Que esta normatividad, le permite a la Contraloría General de Bello, observar y cotejar en forma objetiva, cuál es la situación actual de los salarios para cada uno y para el conjunto de los cargos analizados y así podrá tomar las mejores decisiones que la lleven a contar con una escala de salarios justa y equitativa, de acuerdo con el valor e importancia de los cargos y de sus propias posibilidades económicas.

Algunos de los claros beneficios de una remuneración adecuada son:

- ❖ Mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios de la Contraloría General de Bello.
- ❖ Mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de los funcionarios.
- ❖ Mejoramiento de la calidad del producto que entrega la Contraloría General de Bello a la ciudadanía.

"Un Concejo unido por el progreso de Bello"



- ❖ Minimiza la posibilidad de omisiones, improcedencia o imprecisiones en los procesos administrativos.
- ❖ Mejoramiento del clima laboral.
- ❖ Mejoramiento del contacto con la ciudadanía.

Lo anterior implica la viabilidad jurídica para que ésta Corporación como autoridad competente apruebe el Proyecto de Acuerdo Nro. 016 de 2007, fijando nuevas escalas de remuneración para los empleados públicos de la contraloría general de bello"

Por las anteriores razones, Honorables Concejales, a Ustedes comedidamente les solicito me acompañen con su voto favorable y positivo aprobando en ambos debates el presente Proyecto de Acuerdo sin ninguna modificación.

14

Atentamente,

RIGOBERTO ARROYAVE A..

Concejal Ponente

"Un Concejo unido por el progreso de Bello"



Bello, Marzo 12 de 2007

Señores
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
Ciudad



Asunto: Concepto jurídico sobre la viabilidad legal del Proyecto de Acuerdo No. 016 de 2007:

" POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO"

MARCO LEGAL.

La Constitución Nacional, las diferentes Leyes, Decretos y demás disposiciones atribuyen a los Concejos Municipales la autonomía para reglamentar y establecer y fijar la remuneración de los empleados de las Contralorías Municipales.



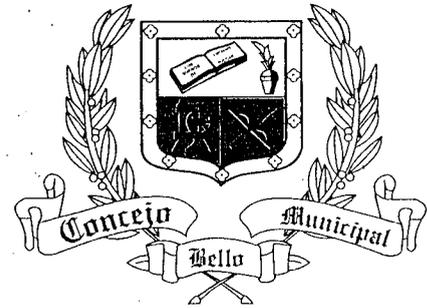
LA CONSTITUCION POLITICA

La Constitución Política dispone en el **artículo 286**:

ARTÍCULO 286. Son entidades territoriales, los departamentos, los distritos, **los municipios** y los territorios indígenas. (Negrillas propias).

La ley podrá darles el carácter de entidades territoriales a las regiones y provincias que se constituyan, en los términos de la Constitución y la ley.

Un Concejo unido por el progreso de Bello



Ley 909 de 2004.

"Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública".



LOS REGLAMENTOS

El Acuerdo Municipal No. **033** de noviembre 19 de 2005 en su artículo 58 establece:

Artículo 58. iniciativa: Puede presentar Proyectos de Acuerdo: (Art. 71, Ley 136 de 1994).

1. El Alcalde
2. Los Concejales
3. El Personero
- 4. El Contralor**
5. Las Juntas Administradoras Locales
6. La Comunidad Mediante la Iniciativa Popular.(Ley 134 de 1994). (Negrillas propias).

Decretos que Desarrollan las Facultades Extraordinarias de la Ley 909 de 2004.

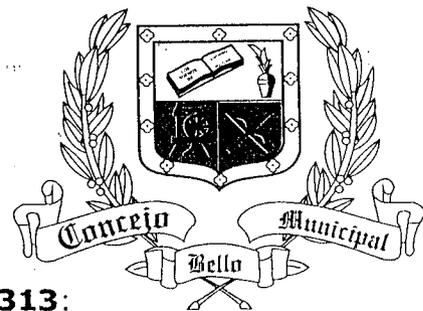
Decreto 760 de 17 de marzo de 2005

"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones".

Decreto 785 de 17 de marzo de 2005.

"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004".

Decretos Reglamentarios de la Ley 909 de 2004.



Así mismo la Constitución Política dispone en el **artículo 313**:

ARTICULO 313. Corresponde a los concejos:

1o)

6o) Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; **las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos**; ..(Negrillas propias).

 **LA LEY**

Ley 4 de 1992

"Determina el sistema salarial y el régimen prestacional, aplicable a los servidores públicos de las entidades territoriales. Anualmente el gobierno nacional, mediante Decreto,, establece los mínimos y los máximos a que deben sujetarse las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, en materia salarial".

La Ley **136** de 1994, en su Artículo 71, indica:

Artículo 71. Iniciativa.

Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los Concejales, los alcaldes y en materias relacionadas con atribuciones por los personeros, los contralores y las juntas administradoras locales. (Negrillas propias).

Ley **190** de 1995

"Estatuto anticorrupción. Establece los requisitos para la posesión y para el desempeño de cargos o empleos públicos".

Ley **734** de 2001

"Código disciplinario único. Define las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los servidores públicos, la competencia para adelantar las investigaciones respectivas y el procedimiento a seguir".

Un Concejo unido por el progreso de Bello



Decreto 1227 de 21 de abril de 2005.

"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998".

Decreto 1228 de 21 de abril de 2005.

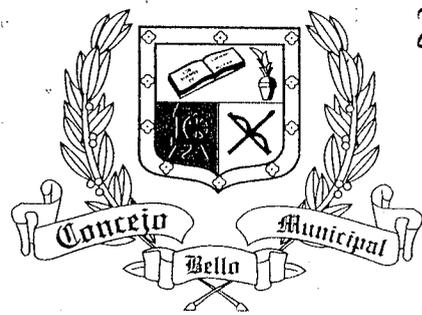
"Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre Comisiones de Personal".

Decreto 2539 de 22 de julio de 2005.

"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005"

En toda la normatividad indicada, la ley 4ta de 1992, señaló las normas que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, incluidos los del sector territorial y en su artículo 3ro incorpora la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que se deben desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo, como elementos del sistema salarial; en su artículo 4to establece el aumento en las remuneraciones cada año y en los artículos 10, 11 y 12 designa al Gobierno Nacional como la autoridad competente para señalar el límite máximo salarial, el régimen prestacional y la no validez de todo acto que contravenga lo anterior.

La Contraloría General de Bello decidió implementar la "Escala Salarial", conforme a la **Ley 4 de 1992** en concordancia al proceso de Reestructuración Administrativa en ajuste a la Ley 617 de 2000 y en concordancia con lo estipulado por **la Ley 909 de 2004** y sus decretos reglamentarios, en desarrollo de sus procesos misionales y de apoyo; pero no sobra advertir, que debe de reservar y separar los recursos presupuestales propios para esta clase de procedimiento.



CONCLUSION

Determinar la estructura de la Administración Municipal, las funciones de sus dependencias y las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo, son una atribución que otorga la Constitución Política, la Ley y los Reglamentos a los Concejos Municipales.

Analizadas las disposiciones legales anteriormente indicadas, se colige que es el Concejo Municipal quien tiene la facultad para expedir la reglamentación en esta materia.

Por lo anterior, puedo conceptuar que el presente Proyecto de Acuerdo No. 016 de 2007: " **POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO**", está ajustado a Derecho y como tal es viable su aprobación por parte de esta Corporación Edilicia.

Este es mi concepto jurídico que dejo a su consideración.

Atentamente,

JESUS ANTONIO ZAPATA LOPEZ
Asesor Jurídico.

"Un Concejo unido por el progreso de Bello"



276

Bello, Marzo 28 de 2007

 **INFORME DE COMISION**

La comisión de Asuntos Económicos, se reunió el día 28 de Marzo de 2007, para darle primer debate al proyecto de Acuerdo No. 016 " **POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN NUEVAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE BELLO**"

El proyecto de Acuerdo pasó su primer debate con las siguientes modificaciones:

- NIVEL ASISTENCIAL \$ 1.206.867
- NIVEL PROFESIONAL \$ 2.200.000
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO \$ 1.206.867
- ADMINISTRADORA DE ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA 1.404.723

JHON JAIRO CARDONA
Presidente Comisión Asuntos Económicos


JESUS ANTONIO ZAPATA
Secretario comisión