

Bello, 28 de marzo de 2017

RECIBIDO 29 MAR 2017

00 000 132

Handwritten notes:
29/03/17
y 30/03/17

Doctor:
JESÚS OCTAVIO JIMÉNEZ GIL
Presidente
Honorable Corporados
Concejo Municipal de Bello

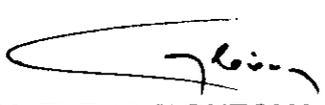
Asunto: Proyecto de Acuerdo

Cordial Saludo

Adjunto el Proyecto de Acuerdo "Por medio del cual el Concejo de Bello, fija el incremento salarial que regirá en el año 2017 para los empleados públicos que conforman la Planta de Cargos del Ente Municipal" para consideración de la Honorable Corporación que Usted preside, con los siguientes anexos:

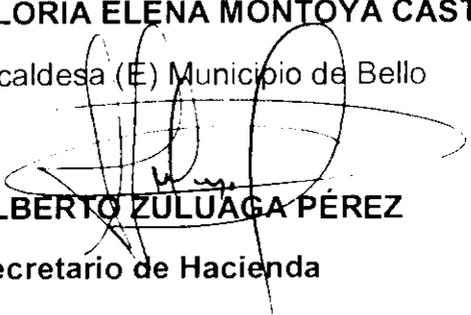
- Exposición de motivos
- Proyecto de Acuerdo Municipal

Solicito al Honorable Concejo Municipal, el estudio, trámite y aprobación de ésta iniciativa.



GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO

Alcaldesa (E) Municipio de Bello

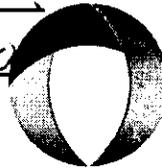


ALBERTO ZULUAGA PÉREZ

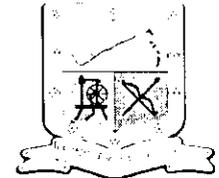
Secretario de Hacienda

Handwritten number: 1000-1

Ponente H.C.
Jose Rolando Serrano



Bello
Ciudad de Progreso



PROYECTO DE ACUERDO No. 007 DE 2017
29 DE MARZO DE 2017

"Por medio del cual el Concejo de Bello, fija el incremento salarial que regirá en el año 2017 para los empleados públicos que conforman la Planta de Cargos del Ente Municipal"

EL CONCEJO DE BELLO

En ejercicio de las atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el numeral 6° del Artículo 313 de la Constitución Política, el Artículo 32 de la Ley 136 de 1994 y actuando de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4° de 1992,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: El reajuste salarial para todos los empleados públicos del Municipio de Bello, corresponderá al índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2016, que equivale al 5.75%; exceptuando a aquellos que se rigen por normas especiales, respetando así el Principio constitucional de Movilidad Salarial.

ARTÍCULO SEGUNDO: Facúltese además a la Alcaldesa Municipal encargada para que realice un incremento por encima del porcentaje del IPC para el año 2017, de ser acordado en virtud de las negociaciones con las organizaciones sindicales, que respete los límites máximos salariales establecidos para el año en curso mediante decreto nacional, y que será aplicado retroactivamente a 1° de enero del mismo año.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y surte efectos fiscales a partir del 01/01/2017 y deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias.

Proyecto de Acuerdo presentado por: **GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO**
Alcaldesa (E) Municipio de Bello



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, Artículo 150 numeral 19 literal e), le corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y señalar los objetivos y criterios a los cuales debe ajustarse el Gobierno Nacional en los siguientes casos: e) *Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos (...).*

En desarrollo del mencionado artículo constitucional, el Congreso de la República a través de la Ley 4° de 1992, señaló los criterios y procedimientos que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva.

De la misma manera, el Artículo 313 de la Constitución Política numeral 6°, faculta al Concejo Municipal para determinar la estructura de la administración municipal, las funciones de sus dependencias y fijar las escalas de remuneración correspondiente a los diferentes niveles de empleos.

Los entes territoriales, para el caso concreto la administración Municipal de Bello, en materia de régimen salarial y prestacional, especialmente en cuanto al aumento salarial, se encuentra limitado a las condiciones y parámetros que al efecto haya fijado el Gobierno Nacional previamente, y a las posibilidades fiscales y presupuestales que le son propias, por ende, y ante la inexistencia de norma que obligue a realizar el aumento salarial de sus funcionarios a un porcentaje determinado, en principio pudiera considerarse que no se encuentra sujeto a que se trate del porcentaje del IPC o similar, no obstante, no puede dejarse de lado las restricciones de orden constitucional, que imponen unos criterios de rigurosa observancia, como son, entre otros, el reconocimiento del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, de una remuneración mínima, vital y móvil y de su necesario ajuste por inflación y el tratamiento equitativo, sin ningún tipo de discriminación.

En este orden, encontramos una condición adicional a las dispuestas en las normas mencionadas en párrafos precedentes, y que no pueden omitirse de manera alguna al momento de establecer lo relativo al incremento salarial, pues se encuentran relacionadas directamente con el principio constitucional de movilidad salarial consagrado en el artículo 53 de la C.N, y que ha sido desarrollado de manera suficiente por la H. Corte Constitucional, que de conformidad con lo señalado en las sentencias C- 815 de 1999 y C- 1433 de 2000, que tratándose de sentencia de constitucionalidad

constituyen, para las autoridades administrativas fuente obligatoria de derecho, con fuerza vinculante *erga omnes*, en las que respecto a este principio ha dispuesto:

"...si bien es cierto en el nivel mínimo se cumple la obligación legal incrementando el salario en la proporción anual plasmada en el respectivo decreto, ello no quiere decir que las demás escalas salariales puedan permanecer indefinidamente congeladas, según la voluntad del patrono, ya que la remuneración de los trabajadores debe ser móvil, es decir, está llamada a evolucionar proporcionalmente, de acuerdo con el aumento en el costo de la vida.

En otros términos, ningún patrono público ni privado tiene autorización constitucional para establecer que sólo hará incrementos salariales en el nivel mínimo y que dejará de hacerlos indefinidamente en los distintos periodos anuales cuando se trata de trabajadores que devengan más del salario mínimo.

*En realidad, en una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. **Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos". (Negrillas propias)** (Ver además Corte Constitucional Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-276 del 3 de junio de 1997)*

De otro lado, en sentencia C- 1433 de 2000, puntualiza lo concerniente al porcentaje que debe ser fijado para realizar el incremento salarial, atendiendo al principio de movilidad, y en virtud de ello, la obligación a que el salario mantenga su poder adquisitivo de la siguiente manera:

(...) Más aún, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarial que decreta nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar porque el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución". (Subraya la Corte).

(...) Esta equivalencia debe ser real y permanente, y conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor.

Estima la Corte que el ajuste del salario, desde la perspectiva señalada, no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste por inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y, especialmente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo.

En concepto número 174521 de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública, deja claro que los salarios, no pueden ser desmejorados en ningún caso, por lo que la remuneración, aunque resulte superior a la escala establecida por dicha entidad, debe conservarse mientras se permanezca en el cargo, creando para ello la figura del salario personal, con la cual se permite conservar la asignación salarial respecto a la persona que lo desempeña, pero limitando para las nuevas vinculaciones, las cuales se someterán a la asignación establecida a la fecha de ingreso.

Además, tal como reitera el mencionado organismo en relación a quienes se encuentran disfrutando de una asignación que supera el límite máximo, que no pueden ser sujetos de desmejora salarial, y que estos conservan el derecho a los reajustes salariales anuales, por ende, y si bien los conceptos de la entidad en mención, resultan ser un criterio auxiliar de interpretación, y tal como se encuentra dispuesto en el actual código administrativo no tienen fuerza vinculante, si resultan aplicables en el caso bajo estudio, toda vez que resulta coherente con el principio de movilidad salarial, definido por la Corte Constitucional, que en sentencia C- 1433 de 2000, al respecto refiere: "...no es admisible que el valor de los salarios se mantenga intacto mientras el precio de los bienes y servicios aumente por la depreciación de la moneda, pues ello supone que el Estado estaría aceptando que los empleadores se enriquezcan en perjuicio del derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa".

Resulta entonces claro, que no obstante se esté en presencia de un salario que supera los límites máximos previstos, no es posible para la entidad negarse a otorgar un incremento al mismo, el cual tal como ha sido analizado en párrafos precedentes al margen de lo fijado por las sentencias de constitucionalidad C- 815 de 1999 y 1433 de 2000, nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira, ante la

obligación de la administración de garantizar que el salario mantenga su poder adquisitivo.

Por lo anteriormente expuesto, es Señor Presidente y Honorables Concejales, que sometemos a consideración la fijación del incremento salarial de los empleados públicos del Ente Municipal.

Presentado por:



GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO

Alcaldesa (E) Municipio de Bello