

CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS
CORRESPONDENCIA

NUMERO: 01800609

FECHA: 13-04-23 2:59 pm

HECHO: Jeffrey Fortich



Salvemos Juntos
a Cartagena

Doctor:
LEWIS MONTERO POLO
Presidente
Concejo Distrital de Cartagena
Ciudad.-

Asunto: Proyecto de Acuerdo "Por medio del cual se modifica el Acuerdo 009 de 2011, adicionando nuevas categorías de empleos en la escala salarial en la Planta de Empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias."

Cordial Saludo.

En uso de mis atribuciones Constitucionales y legales, presento a consideración del Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias, la presente iniciativa para efectos de impartir el trámite correspondiente, de conformidad con los fundamentos de hecho y derecho que se desarrollan a continuación:

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTO DE HECHO

El Honorable Concejo Distrital expidió el Acuerdo 009 de julio 26 de 2011, "**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE REMUNERACION DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE EMPLEOS, PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA D.T. Y C**".

Esta escala de remuneración fue modificada a través del Acuerdo 007 de 2017, con el objeto de dar cumplimiento a requerimientos establecidos en la Ley 1310 de 2009, sobre el ajuste del grado salarial de la categoría del empleo de Agente de Tránsito, quien pasó de hacer parte del nivel asistencial a integrar el nivel técnico, dentro de la jerarquía establecida para los empleos públicos fijada por el Decreto Ley 785 de 2005. Así mismo, mediante este Acuerdo, se estableció en la Alcaldía Mayor de Cartagena, la categoría de empleo de Técnico Operativo de Tránsito Código 339 Grado 21.

Posteriormente, el Concejo Distrital de Cartagena de Indias, a través del Acuerdo 050 del 30 de diciembre de 2020, faculta al Alcalde Mayor de Cartagena para realizar modificaciones en lo que se refiere a los empleos que integran el nivel directivo de la Planta de Cargos de la entidad, en el sentido de suprimir los gastos de representación y fijar su escala de remuneración, facultad que fue ejercida a través del Decreto 1657 del 31 de diciembre de 2020, quedando este acto administrativo integrado al señalado Acuerdo.

Finalmente, la última modificación realizada a la escala de remuneración vigente, se dio a través del Acuerdo 79 de fecha diciembre de 2 de 2021, "**Por medio el cual se deroga el Acuerdo 024 de 1994 y el artículo 11 del Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011**", en virtud del cual quedaron sin efectos las disposiciones enunciadas, la primera, que había creado un concepto extralegal denominado Bonificación por Prestación de Servicios y la segunda que la incluía en la escala como un concepto salarial, lo cual dio paso al reconocimiento de la Prima de Servicios a los servidores públicos de la entidad.



Precisamos, que el presente Proyecto de Acuerdo tiene como propósito modificar el Acuerdo 009 de julio 26 de 2011, a partir de las necesidades que existen en la Planta de Empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, relativas a los siguientes servicios: **a) Actividad Bomberil; b) Tránsito y Transporte y c) Comisarias y/o Justicia Familiar**, todo esto en el marco normativo que existe sobre la regulación y prestación de los servicios citados.

En este orden, en la actualidad, el ordenamiento jurídico vigente exige al Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, la creación de algunos cargos correspondientes a categorías de empleos que no hacen parte de la escala de remuneración consagrada en el Acuerdo No 009 de 2011, por lo que se requiere la intervención

de la corporación edilicia, con el fin de incorporar estas categorías de empleo a la escala de remuneración vigente y poder permitir al nominador realizar la ampliación de la planta de cargos en cumplimiento de las siguientes disposiciones normativas:

1. Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena de Indias.

La Ley 1523 de 2012 **“Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”**, en el artículo 14° establece las obligaciones y competencias de los alcaldes frente a la implementación de los procesos de gestión del riesgo en su territorio, en los siguientes términos:

“ Artículo 14. Los Alcaldes en el Sistema Nacional. Los alcaldes como jefes de la administración local representan al Sistema Nacional en el Distrito y el municipio. El alcalde, como conductor del desarrollo local, es el responsable directo de la implementación de los procesos de gestión del riesgo en el distrito o municipio, incluyendo el conocimiento y la reducción del riesgo y el manejo de desastres en el área de su jurisdicción.

Parágrafo. Los alcaldes y la administración municipal o distrital, deberán integrar en la planificación del desarrollo local, acciones estratégicas y prioritarias en materia de gestión del riesgo de desastres, especialmente, a través de los planes de ordenamiento territorial, de desarrollo municipal o distrital y demás instrumentos de gestión pública.”

De acuerdo a la responsabilidades que le asisten al Alcalde Mayor como jefe de la administración, debe propender por el fortalecimiento continuo del recurso humano necesario para el cumplimiento e implementación de los procesos de gestión del riesgo en el territorio distrital, como lo es el que integra el Cuerpo de Bomberos de Cartagena de Indias, por lo que debe encaminar acciones propicias con esta finalidad, acudiendo a las autoridades o instancias competentes para que en ejercicio de sus funciones logren contribuir con estos resultados.

En armonía con la norma antes señalada, fue expedida Ley 1575 de 2012 **“Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia”**, la cual define la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades, la atención de incidentes con materiales peligrosos, como un servicio público esencial a cargo del Estado, por lo tanto, los distritos deben prestar los servicios en forma eficiente.



Dentro del marco de la norma ibidem, el Presidente de la República en ejercicio de las facultades otorgadas en el artículo 52 de la anterior Ley, profirió el Decreto Ley 256 del 20 de febrero de 2013, por el cual se establece el Sistema Específico para Cuerpos Oficiales de Bomberos, normatividad que permite dignificar el servicio de gestión integral del riesgo que prestan las unidades bomberiles que laboran al servicio de las administraciones distritales, cuyo artículo 32, dispone lo siguiente:

“Artículo 32. Régimen de transición. Los Cuerpos Oficiales de Bomberos existentes tendrán un plazo máximo de tres (3) años para implementar lo establecido en el presente decreto-ley. Mientras tanto se seguirán aplicando las disposiciones legales y reglamentarias del Sistema General de Carrera Administrativa vigentes.

*Los municipios dentro de un plazo no superior a dos (2) años **deberán adelantar los estudios que permitan adoptar las plantas de personal necesarias para garantizar la prestación del servicio público esencial para la Gestión Integral del Riesgo contra Incendios, los preparativos y atención de rescate en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.***

Como se puede observar, desde la entrada en vigencia de la norma hasta la presente fecha, el término de los dos (2) años se encuentra vencido por lo que se hace necesario que la Alcaldía Mayor de Cartagena, de continuidad a la actividades conducentes a fortalecer técnicamente la prestación de dicho servicio público que viene indicado, específicamente en lo que corresponde la creación de las nuevas categorías de empleos que no existen actualmente en la entidad, esto en el Acuerdo 009 de 2011 **“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA ESCALA DE REMUNERACION DE LAS DIFERENTES CATEGORIAS DE EMPLEOS, PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS QUE CONFORMAN LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA D.T. Y C”**.

En este contexto, la nomenclatura que enuncia el Decreto Ley 256 de 2013 exige la inclusión en la escala de remuneración vigente, de las siguientes categorías de empleos:

Denominación	Código
Subcomandante de Bomberos	336
Capitán de Bomberos	411
Subteniente de Bomberos	(El legislador debe establecer el código del empleo)

En el caso del empleo Subteniente de Bomberos, se precisa que, aunque existe la exigencia legal de integrar esta categoría de empleo a la escala de remuneración, a la fecha el legislador no ha realizado lo propio frente a la definición del código de identificación del empleo, lo que hace imposible asignarle el grado salarial respectivo por parte de la Honorable Corporación.

2. Empleos para el servicio de tránsito y transporte.



Otro requerimiento de imperioso cumplimiento para la actual Administración Distrital, se atribuye a la exigencia consagrada en la **Ley 1310 de 2009, "Mediante la cual se unifican normas sobre agentes de tránsito y transporte y grupos de control vial de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones"** reglamentada por el Decreto 2885 de 2013 y modificada y adicionada por la Ley 2197 de 2022.

En la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias en cumplimiento de lo ordenado en la norma antes señalada, presentó proyecto de Acuerdo ante la Honorable Corporación, a través de la cual se solicitó realizar el cambio de nivel del cargo de Agente de Tránsito, cambiándolo del Nivel Asistencial al Técnico, al igual que incluir la categoría de empleo de Técnico Operativo de Tránsito Código 339 Grado 21, lo cual efectivamente se materializó a través del Acuerdo 007 de 2017, que permitió hacer estos ajustes, quedando de la siguiente forma:

Denominación	Código	Grado
Técnico Operativo de Tránsito	339	21
Agentes de Tránsito	340	17

En el orden jerárquico que enuncia la Ley 1310 de 2009, se encuentran categorías de empleos que actualmente no existen en la planta de cargos vigente de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, por lo que se hace **necesario incluir en la escala de remuneración estas nuevas categorías de empleos**, lo cual permitirá a la administración cumplir con las disposiciones normativas señaladas y contar con los empleos necesarios para lograr eficiencia en el servicio:

CODIGO	DENOMINACION	NIVEL
290	Comandante de Tránsito	Profesional
338	Subcomandante de Tránsito	Técnico

3. Comisarias: Justicia Familiar.

La Ley 2126 del 4 de agosto de 2021 "Por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las Comisarías de Familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones", en su artículo 1º, señala que su objeto es dictar disposiciones que otorguen herramientas a las Comisarías de Familia para gestionar su diseño institucional y para facilitar, ampliar y garantizar el acceso a la justicia por medio de la atención especializada e interdisciplinaria, con el fin de prevenir, proteger, restablecer, reparar y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia por razones de género en el contexto familiar y víctimas de otras violencias en el contexto enunciado.

Las Comisarías de Familia hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar a nivel local o municipal y son entidades que forman parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público del respectivo municipio o Distrito. Tienen funciones y competencias de Autoridad Administrativa con funciones judiciales, de Autoridad Administrativa de orden policivo y Autoridad Administrativa de Restablecimiento de Derechos de acuerdo con el artículo 96 de la Ley 1098 de 2006.

Cartagena de Indias cuenta actualmente con seis (6) Comisarías de Familia, distribuidas en las tres (3) localidades, a las que se encuentran asignados nueve (9) Comisarios de Familia código 202 grado 43.



La Ley en comento, dispone en su artículo 6º que las Comisarías de Familia deberán contar con al menos un Comisario o Comisaria de y un equipo interdisciplinario, y

por cada 100.000 habitantes deberá existir una Comisaría de Familia, con su respectivo comisario o comisaria y su equipo interdisciplinario.

El empleo denominado COMISARIO DE FAMILIA código 202 grado 43 existente en la Planta de empleos de la Alcaldía de Cartagena, pertenece al nivel profesional de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 785 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.*

El artículo 11 de la Ley 2126 de 2021, determina la naturaleza de los empleos, selección y vinculación del personal de las comisarías de familia, señalando que los empleos creados o que se creen para integrar el equipo de trabajo interdisciplinario de las Comisarías de Familia, del nivel profesional, técnico o asistencial se clasifican como empleos de carrera administrativa, para su creación y provisión se seguirá el procedimiento señalado en la Constitución y en la ley. El empleo de Comisario y Comisaria de familia será del nivel Directivo, de período institucional de cuatro (4) años el cual comenzará a contarse desde el 1 de enero del segundo año del período de gobierno municipal o distrital. Dentro de dicho período solo podrán ser retirados del cargo por las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 o las normas que la modifiquen o adicionen.

En el **parágrafo 1 ibidem**, se establece que *el Concejo Municipal o Distrital, en ejercicio de sus competencias constitucionales para fijar las escalas de remuneración, adecuará la escala salarial para el empleo de comisario y comisaria de familia, pasándolo del nivel profesional a directivo. El salario mensual del comisario y comisaria de familia no podrá ser inferior al ochenta por ciento (80%) ni ser superior al cien por ciento (100%) del salario mensual del alcalde. Subrayado y cursiva fuera de texto.*

En el nivel Directivo de la planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena, no existe el empleo COMISARIO DE FAMILIA ley 2126 de 2021 como tampoco el monto salarial que corresponda como mínimo al 80% del salario del Alcalde que pueda ser asignado al nuevo empleo a crear, lo cual requiere de la modificación de la Escala salarial vigente, lo que permitirá la creación del cargo que se enuncia a continuación:

Denominación	Código	Grado	Salario
Comisario de Familia		52	\$11.261.671

II. OBJETO

El objeto del presente Proyecto de Acuerdo es garantizar que se ejerzan las competencias por parte de la corporación con el fin de poder contar con una escala de remuneración salarial que contenga todas las categorías de empleos exigidas por Ley 1575 de 2012, el Decreto Ley 256 del 2013, en lo refiere al Cuerpo de Bomberos y a la Ley 1310 de 2009 con sus adiciones y reglamentaciones, en materia de grupos de control vial, la Ley 2126 de 2021 en cuanto a la recategorización del empleo COMISARIO DE FAMILIA y la asignación del grado salarial que le corresponde, atendiendo su nueva ubicación orgánica y jerárquica en el nivel Directivo, evento que repercute en su forma de provisión que le permita al Alcalde Mayor de la Ciudad cumplir con las exigencias actuales del ordenamiento jurídico en cuanto a recurso humano se refiere.



III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Normas Constitucionales.

A partir de la expedición de la Constitución Política de 1991 el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos lo establece el gobierno de conformidad con la ley. Para el efecto, el artículo 150, numeral 19, literal e) señala que le corresponde al Congreso dictar normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para regular, el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la fuerza pública.

El artículo 150 textualmente prevé:

“Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;”

Conforme a la anterior atribución, el párrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992 confirió plenas facultades al Gobierno Nacional para efectos de fijar, mediante decreto, los límites máximos salariales de los servidores públicos de los entes territoriales, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.

A su vez el artículo 313, numeral 6, de la Constitución dispone que es función del Concejo Municipal fijar las escalas de remuneración de los empleados públicos del municipio, en los siguientes términos:

“Artículo 313. Corresponde a los concejos:

(...)

6. 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.”

La norma antes citada y el párrafo 1º del artículo 71 de la Ley 136 de 1942, señaló que le corresponde a los Concejos Municipales, a iniciativa de los Alcaldes, determinar las escalas de remuneración salarial correspondientes a las distintas categorías de empleo.



Como se observa es una atribución del Alcalde, la de fijar los emolumentos para los empleados del municipio con arreglo a los acuerdos correspondientes. Mandato que fue reproducido en el numeral 4 del literal D del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, como una atribución propia en relación con la administración municipal. Es así que, en relación con la competencia de los departamentos y municipios respecto de la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, la Corte Constitucional, en sentencia de constitucionalidad C-510 de 1999, estableció una competencia concurrente entre el Gobierno Nacional y las entidades territoriales en materia salarial y una competencia exclusiva al Gobierno Nacional en materia prestacional; al respecto sostuvo:

"... 4.2. Dentro de este contexto, se pregunta, ¿cuál es el marco de competencia de las corporaciones públicas territoriales en materia salarial y prestacional de los empleados de su administración?"

(...) para la Corte es claro 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 límites establecidos por el legislador. Tercero, Las Asambleas Departamentales y los 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"

Bajo el marco normativo traído a esta exposición de motivos, se encuentra que la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente, German Alberto Bula Hoyos, Radicación número: 11001-03-06-000-2017-00104-00(2348), de fecha once (11) de julio de dos mil diecisiete (2017), sobre el concepto de escalasalarial, planteó:

" Se precisa que, según la jurisprudencia, la facultad constitucional para fijar las escalas de remuneración es de índole eminentemente técnica, no comprende la competencia para crear salarios o factores salariales, y se limita a la agrupación y clasificación de empleos o en otras palabras, a ordenar numéricamente los diferentes grados de remuneración que pueden existir, ubicados desde el inferior hasta el superior, para hacerles corresponder a cada uno de ellos determinadas consecuencias económicas". (Negrillas nuestras)



Como se observa es una atribución del Alcalde, la de fijar los emolumentos para los empleados del municipio con arreglo a los acuerdos correspondientes. Mandato que fue reproducido en el numeral 4 del literal D del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, como una atribución propia en relación con la administración municipal. Es así que, en relación con la competencia de los departamentos y municipios respecto de la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, la Corte Constitucional, en sentencia de constitucionalidad C-510 de 1999, estableció una competencia concurrente entre el Gobierno Nacional y las entidades territoriales en materia salarial y una competencia exclusiva al Gobierno Nacional en materia prestacional; al respecto sostuvo:

"... 4.2. Dentro de este contexto, se pregunta, ¿cuál es el marco de competencia de las corporaciones públicas territoriales en materia salarial y prestacional de los empleados de su administración?"

(...) para la Corte es claro 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 límites establecidos por el legislador. Tercero, Las Asambleas Departamentales y los 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"

Bajo el marco normativo traído a esta exposición de motivos, se encuentra que la Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente, German Alberto Bula Hoyos, Radicación número: 11001-03-06-000-2017-00104-00(2348), de fecha once (11) de julio de dos mil diecisiete (2017), sobre el concepto de escalasalarial, planteó:

" Se precisa que, según la jurisprudencia, la facultad constitucional para fijar las escalas de remuneración es de índole eminentemente técnica, no comprende la competencia para crear salarios o factores salariales, y se limita a la agrupación y clasificación de empleos o en otras palabras, a ordenar numéricamente los diferentes grados de remuneración que pueden existir, ubicados desde el inferior hasta el superior, para hacerles corresponder a cada uno de ellos determinadas consecuencias económicas". (Negrillas nuestras)



(...) También ha dicho la Sala: "d) El régimen salarial de los empleados públicos de la administración central del Distrito se fija de manera concurrente, con la intervención del Congreso, el gobierno nacional, el concejo distrital y el alcalde mayor. Así, el concejo tiene facultad para determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos y el alcalde fija los emolumentos de los empleos de sus dependencias, con arreglo a los acuerdos correspondientes, dentro de los límites señalados por el gobierno nacional."

También la Subsección B de la Sección Segunda del Consejo de Estado, en sentencia de fecha 9 de febrero de 2017, expediente 150012331000200800160-01 (Interno: 2267-2015), precisó así el alcance competencial en materia de fijación de escalas salariales, providencia que, aunque alusiva al orden departamental, también resulta ilustrativa y aplicable al presente caso del nivel municipal:

"La facultad constitucional otorgada a las asambleas departamentales para fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo, como lo ha sostenido esta Corporación, es de índole eminentemente técnica, y no comprende la facultad de crear el salario o factores salariales, sino que se limita a agrupar o clasificar los empleos del nivel departamental en las diferentes categorías, debiendo señalar en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización. Esa competencia implica que las asambleas tienen la autonomía para establecer y definir las correspondientes escalas salariales, esto es, para fijar los sueldos correspondientes a cada una de las diferentes categorías ocupacionales, pero siempre dentro del límite máximo fijado por el Gobierno Nacional".

Conforme a lo anterior, resulta claro que, en relación con el régimen salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales, la competencia de los Concejos Municipales y Distritales consiste en señalar las escalas de remuneración de los cargos de las dependencias oficiales del orden municipal o distrital según la categoría del empleo de que se trate. Mientras que la competencia de los Alcaldes consiste en fijar los emolumentos de los empleos de tales dependencias, teniendo en cuenta la escala de remuneración que ha de fijar el Concejo respectivo.

En síntesis, de conformidad con la facultad otorgada a los Concejos Municipales en el numeral 6º del artículo 313 de la Constitución Política, a dichas corporaciones únicamente les corresponde señalar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos del orden territorial, es decir, establecer en forma numérica y sistemática las respectivas tablas salariales.

Las escalas salariales de los empleos no puede ser objeto de estudio o análisis aisladamente, al Decreto 785 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", el cual en su artículo 2º define el empleo -razón de ser de las escalas salariales-, como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se



asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, los que de conformidad con el artículo 3º, ibídem, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial en las entidades territoriales.

Los Niveles jerárquicos agrupan según la naturaleza de sus funciones, una serie de empleos, cada uno identificados con un código de tres (3) dígitos, donde el primer dígito indica el nivel y el segundo la denominación o nombre del empleo.

Para efectos de la remuneración de cada uno de estos empleos, dicho código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más, que corresponderán a los grados de asignación básica de acuerdo a las escalas de remuneración que las Asambleas y los Concejos fijen para las distintas categorías de empleos. (art. 15 Decreto 785 de 2005).

En otras palabras, el grado salarial es el número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala numérica, sucesiva y progresiva, establecida para el respectivo nivel o categoría de empleos.

Determinada la anterior escala salarial por el Concejo respectivo, corresponde al Alcalde Mayor, de conformidad con el numeral 7º del artículo 315 de la Constitución Política, fijar la respectiva asignación salarial a cada uno de los empleos que conforman la planta de personal.

El párrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992, confirió plenas facultades al Gobierno Nacional para efectos de fijar mediante decreto, los *límites máximos salariales* de los servidores públicos de los entes territoriales. Con fundamento en lo anterior expuesto, deberán los Concejos respetar estos límites al momento de fijar la respectiva escala salarial.

Conforme a las normas en comento le corresponde al Concejo Distrital de Cartagena adicionar los dos dígitos del grado salarial a las categorías de empleos relacionadas en el presente Proyecto de Acuerdo y asignarle la fijación del valor de las consecuencias económicas, lo anterior en cuantía del 2023, la cual seguirá siendo incrementada anualmente por parte del Alcalde Mayor de la ciudad.

2.- NORMAS LEGALES

- Ley 1575 de 2012 y el Decreto Ley 256 del 2013

Con fundamento en los antecedentes y hechos que justifican la presentación del presente Proyecto de Acuerdo, las cuales fueron ampliamente expuestas en el numeral primero, pasamos a realizar las siguientes precisiones:

La Planta de Cargos vigente en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias adoptada mediante Decreto No. 1388 de 4 de octubre de 2022, adicionada y actualizada parcialmente mediante Decreto 1473 de octubre 14 de 2022, se encuentran contemplados los siguientes empleos que conforman el Cuerpo de Bomberos del Distrito de Cartagena de Indias:



CUERPO DE BOMBEROS DE CARTAGENA DE INDIAS

Denominación	Código	Grado
Director Operativo	009	53
Comandante de Bomberos	203	49
Teniente Bomberos	419	19
Sargento de Bomberos	417	11
Cabo de Bomberos	413	07
Bomberos	475	05

Como resultado de la implementación Decreto Ley 256 del 2013, en la vigencia fiscal 2022, se inició con la creación del cargo de Director Operativo ubicado en el Cuerpo de Bomberos de Cartagena de Indias, por lo que esta categoría de empleo existe actualmente dentro de la escala de remuneración vigente para la entidad, lo anterior permitió la puesta en la marcha de la implementación de la Ley Bomberil en el Distrito de Cartagena de Indias.

Las categorías de empleos que legalmente deben existir en los Cuerpos de Bomberos se encuentran clasificados en el artículo 4° del Decreto Ley 256 del 2013, así:

“Artículo 4°. Clasificación de los empleos. Los empleos públicos de la planta de personal de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, son de carrera, con excepción de los de libre nombramiento y remoción, que corresponde a los cargos de Director y Subdirector, los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo que estén al servicio directo e inmediato de los empleos de director y subdirector, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos y los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

Los empleos públicos de los Cuerpos Oficiales de Bomberos, estarán agrupados así:

A. Operativo

Está integrado por los empleos que tienen asignadas funciones misionales relacionadas con la gestión del Riesgo y Desastres, el cual se regirá por el Sistema Específico que se adopta en el presente decreto.

B. Administrativo

Está integrado por los empleos que tienen asignadas funciones administrativas o de apoyo al área misional; y estarán regidos en el ingreso, permanencia y retiro por el Sistema General de Carrera Administrativa.”

Seguidamente el artículo 6°, crea una estructura para un escalafón que debe existir frente a los cargos operativos que integran los cuerpos de bomberos, entre estos el de la ciudad de Cartagena de Indias, disponiendo lo siguiente:



"Artículo 6°. Estructura del escalafón. El Escalafón del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estará conformado por dos (2) categorías: Oficiales y Suboficiales. Cada categoría está conformada por diferentes grados, así:

a) Categoría de Oficiales:

1. Comandante de Bomberos.
2. Subcomandante de Bomberos.
3. Capitán de Bomberos.
4. Teniente de Bomberos.
5. Subteniente de Bomberos.

b) Categoría de Suboficiales:

1. Sargento de Bomberos.
2. Cabo de Bomberos.
3. Bombero.

Los anteriores grados son los máximos establecidos para el Escalafón del Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

Corresponderá a cada municipio, a través de la autoridad competente, adoptar la planta de personal del Cuerpo Oficial de Bomberos que requiera para el cumplimiento de la función, para lo cual deberá respetar la gradualidad del escalafón con el fin de permitir la movilidad de los servidores al interior del mismo.

Parágrafo. La denominación de Subteniente de Bomberos que se crea en el presente decreto-ley pertenecerá al nivel asistencial y le corresponderá el código y grado salarial que defina el Gobierno Nacional en desarrollo de la Ley 4ª de 1992."

Esta misma norma señala todo lo relacionado con el ingreso, el ascenso y los procesos de selección, la forma de proveer los empleos, el registro público del sistema específico de carrera, la capacitación, estímulos, evaluación del desempeño, retiro, ingreso especial, régimen de transición, para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.

Con fundamento en lo anterior expuesto, encontramos que, para cumplir con el ordenamiento jurídico vigente, se requiere que la Honorable Corporación incluya en la escala salarial vigente las siguientes categorías de empleos atendiendo las atribuciones de esta corporación administrativa, en el orden que se enuncia a continuación:



CATEGORIAS DE EMPLEOS A INCORPORAR EN LA ESCALA DE REMUNERACION CONTENIDA EN EL ACUERDO 009 DE 2011

Denominación	Código	Grado Propuesto	Nivel	Asignación
Subcomandante de Bomberos	336	35	Técnico	\$ 3.291.614
Capitán de Bomberos	411	23	Asistencial	\$ 3.258.955
Subteniente de Bomberos	(El legislador debe establecer el código del empleo)		Asistencial	

Nótese como la denominación del empleo Subteniente de Bomberos establecida en el Decreto 256 de 2013, no se encuentra dentro del listado de empleos del nivel técnico y asistencial contenido en el Decreto 785 de 2005, por lo que no tiene asignado el código correspondiente, función que le corresponde expresamente al legislador, por lo que no se le puede asignar grado.

Es importante precisar que estas acciones son fundamentales para las acciones del Plan de Desarrollo 2020-2023: *"Salvemos juntos a Cartagena, por una Cartagena libre y resiliente,"* el cual contempla la **LÍNEA ESTRATÉGICA: GESTIÓN DEL RIESGO**, de la cual hace parte el Programa de Fortalecimiento del Cuerpo de Bomberos, como equipo fundamental en una ciudad como Cartagena, donde los riesgos se incrementan debido a la modernización y el crecimiento en todos los sectores: industrial, portuario, turístico, comercial, etc., y sobre cual puntualmente se establece:

"(...) Con este programa se busca proteger la vida, el ambiente y el patrimonio de la población del Distrito de Cartagena, mediante la atención y gestión del riesgo en incendios, rescates, incidentes con materiales peligrosos y otras emergencias, de manera segura, eficiente y con sentido de responsabilidad social.

*Para ello se propone suministrar al Cuerpo de Bomberos todas las herramientas que le permitan desarrollar sus actividades con una mejor calidad de respuesta, reduciendo el tiempo de reacción, lo cual incluye alcanzar cobertura acuática e insular y **augmentar el personal Bomberil para atención de emergencias y la gestión del riesgo contra incendio (...)**" (negritas adicionadas al texto).*

Frente a todo lo planteado y en lo que refiere puntualmente a las gestiones a realizar en la actual escala de remuneración sobre las categorías de empleos que deben existir en el Cuerpo de Bomberos, se debe establecer que con su ejecución se garantiza la **oportuna gestión del talento humano al interior de la entidad al igual que actuar con eficiencia y oportunidad en la implementación de los cambios normativos sobre la materia.**



- Ley 1310 de 2009.

Al interior de la Planta de Cargos vigente en la entidad adoptada mediante Decreto 1388 de 4 de octubre de 2022, adicionada y actualizada parcialmente mediante Decreto 1473 de octubre 14 de 2022, se encuentran contemplados los siguientes empleos que conforman el grupo de control vial de la ciudad de Cartagena de Indias

Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT

Denominación	Código	Grado
Técnico Operativo de Tránsito	339	21
Agentes de Tránsito	340	17

Las categorías de empleos que deben existir son las consagradas en el artículo 6 de la Ley antes citada, que regula la forma de organización interna que deben tener el grupo de control vial, en los siguientes términos:

“Artículo 6°. Jerarquía. Es la organización interna del grupo de control vial que determina el mando en forma ascendente o descendente. La jerarquía al interior de estos cuerpos para efectos de su organización, nivel jerárquico del empleo en carrera administrativa, denominación del empleo, lo mismo que para todas las obligaciones y derechos consagrados en esta ley, será lo determinado en el presente artículo.

La profesión de agente de tránsito por realizar funciones que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología como policía judicial, pertenecerá en carrera administrativa al

nivel técnico y comprenderá los siguientes grados en escala descendente:

CODIGO	DENOMINACION	NIVEL
290	Comandante de Tránsito	Profesional
338	Subcomandante de Tránsito	Técnico
339	Técnico Operativo de Tránsito	Técnico
340	Agentes de Tránsito	Técnico

Parágrafo. No todas las Entidades Territoriales tendrán necesariamente la totalidad de los Códigos y denominaciones estos serán determinados por las necesidades del servicio.”

Para efectos de acatar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico, se requiere que la Honorable Corporación proceda con la inclusión de las siguientes dos (2) categorías de empleos que se enuncian a continuación:



CATEGORIAS DE EMPLEOS A INCORPORAR EN LA ESCALA DE REMUNERACION CONTENIDA EN EL ACUERDO 009 DE 2011

Denominación	Código	Grado Propuesto	Nivel	Asignación
Comandante de Tránsito	290	35	Profesional	\$5.572.688
Subcomandante de Tránsito	338	35	Técnico	\$ 3.291.614

La modificación de la actual escala salarial permitirá a la administración, la creación de nuevos cargos con el fin de garantizar a los servidores públicos que desempeñan en propiedad cargos de Agentes y Técnicos de Tránsito, poder acceder a nombramientos encargos en empleos de superior jerarquía, como una prerrogativa de carácter legal regulada por las normas que rigen el sistema del mérito de la carrera administrativa.

- Ley 2126 de 2021.

Al interior de la Planta de Cargos vigente la entidad adoptada mediante Decreto 1388 de 4 de octubre de 2022, adicionada y actualizada parcialmente mediante Decreto 1473 de octubre 14 de 2022, se encuentran contemplados los siguientes empleos que conforman el nivel directivo de la entidad. (Acuerdo No. 009 de 26 de julio de 2011)

Denominación del empleo	Código	Grado	Asignación básica
Alcalde	005	63	
Secretario de Despacho	020	61	
Director Departamento Administrativo	055	61	
Tesorero	091	61	
Gerente	039	53	
Director Administrativo	009	53	

Director Financiero	009	53	
Director Administrativo y Financiero	009	53	
Director Técnico	009	53	
Director Operativo	009	53	
Subdirector Departamento Administrativo	076	57	
Subdirector Departamento Administrativo	076	53	
Subdirector Técnico	068	51	
Subdirector Financiero	068	51	
Alcalde Local	030	51	
Jefe de Oficina	006	55	

Para cumplir con las disposiciones contenidas en la Ley 2126 de 2021, se requiere que la Honorable Corporación proceda con la creación del grado salarial que se enuncia para la categoría de empleo COMISARIO DE FAMILIA, así



CATEGORIA DE EMPLEO A INCORPORAR EN LA ESCALA DE REMUNERACION CONTENIDA EN EL ACUERDO 009 DE 2011

Denominación	Código	Grado Propuesto	Nivel	Asignación
Comisario de Familia		52	Directivo	\$11.261.671

La denominación del empleo COMISARIO DE FAMILIA establecida en la Ley 2126 de 2021, no se encuentra dentro del listado de empleos del nivel Directivo contenido en el Decreto Ley 785 de 2005, razón por la cual, no tiene asignado el código correspondiente, función que le corresponde expresamente al legislador, pero en atención a la inminencia de la aplicación de la norma a partir del 04 de agosto del año en curso, se propone asignarle un grado 52, el cual es intermedio entre el grado 53 y el 51 del nivel Directivo en la Escala Salarial de los empleos de la Planta de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en la cuantía equivalente al 80% del salario del Alcalde Mayor.

IV. COMPETENCIA DEL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA

Es clara la competencia del Honorable concejo distrital de Cartagena, que nuevamente se resalta:

“Artículo 313. Corresponde a los concejos:

(...)

6. 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.”

También el artículo 15 del Decreto Ley 785 de 2005, sobre las competencias de la corporación territorial en materia de escala salarial, indica:

“ARTÍCULO 15. Nomenclatura de empleos. A cada uno de los niveles señalados en el artículo 3 del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.

Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.”

Con fundamento en lo expuesto, le corresponde al Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en sentido de ejercer sus competencias constitucionales y legales frente la definición de las nuevas categorías de empleos y escala de remuneración de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.



v. CONCLUSIÓN

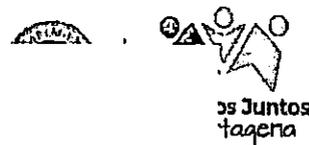
Así las cosas, y de conformidad con todas las disposiciones Constitucionales y legales antes referidas, se considera necesario que el Honorable Concejo Distrital de Cartagena de Indias, modifique el Acuerdo 009 de 2011, con el fin de incluir nuevas categorías de empleos que exigen la Leyes 1310 de 2009, 1575 de 2012, el Decreto Ley 256 del 2013, Ley 2126 de 2021, asignando el respectivo grado salarial debido a que aún no existen en la entidad.

Anticorruptivamente,

WILLIAM DAU CHAMAT
Alcaldé Mayor de Cartagena de Indias

[Handwritten mark]
Vo.Bo. **MARÍA EUGENIA GARCÍA MONTE**
Directora Administrativa de Talento Humano

[Handwritten mark]
Vo.Bo. **MYRNA MARTINEZ MAYORGA**
Jefe oficina Asesora Jurídica



PROYECTO ACUERDO No.....

"Por la cual se modifica el Acuerdo 009 de 2011, en sentido de incluir unas categorías de empleos con su escala salarial, para la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones"

EL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y .C
 En uso de sus facultades en especial las conferidas en el artículo 313 de la Constitución Política y 15 del Decreto Ley 985 de 2005

ACUERDA

Artículo Primero: Modificar el artículo tercero del Acuerdo 009 de 2011 del Acuerdo del 26 de julio de 2011, *"Por medio del cual se adopta la Escala de Remuneración de las diferentes categorías de empleos para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C."*, incluyendo en la Escala de remuneración de los empleos del Nivel Directivo, la siguiente categoría de empleo con su respectiva escala de remuneración:

Denominación	Código	Grado	Nivel	Asignación
Comisario de Familia		52	Directivo	\$11.750.911

Artículo Segundo. Modificar el artículo quinto del Acuerdo 009 de 2011, *"Por medio del cual se adopta la Escala de Remuneración de las diferentes categorías de empleos para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C."*, incluyendo en la Escala de remuneración de los empleos del Nivel Profesional, la siguiente categoría de empleo con su respectiva escala de remuneración:

Denominación	Código	Grado	Nivel	Asignación
Comandante de Tránsito	290	35	Profesional	\$5.572.688

Artículo Tercero: Modificar el artículo sexto del Acuerdo 009 de 2011, *"Por medio del cual se adopta la Escala de Remuneración de las diferentes categorías de empleos para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C."*, incluyendo en la Escala de remuneración de los empleos del Nivel Técnico, la siguiente categoría de empleo con su respectiva escala de remuneración:

Denominación	Código	Grado Propuesto	Nivel	Asignación
Subcomandante de Bomberos	336	35	Técnico	\$ 3.291.614
Subcomandante de Tránsito	338	35	Técnico	\$ 3.291.614



Artículo Cuarto: Modificar el artículo séptimo del Acuerdo 009 de 2011, "Por medio del cual se adopta la Escala de Remuneración de las diferentes categorías de empleos para las entidades, organismos y dependencias que conforman la organización administrativa del nivel central de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D. T. y C.", con el fin de incluir en el nivel Asistencial de la planta de empleos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, la siguiente categoría de empleo con su respectiva escala de remuneración:

Denominación	Código	Grado Propuesto	Nivel	Asignación
Capitán de Bomberos	411	23	Asistencial	\$ 3.258.955

Artículo Quinto: Incremento escala salarial. La escala salarial fijada para la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, será objeto de los incrementos salariales anuales a los que hubiere lugar por parte del Señor Alcalde Mayor de la Ciudad, lo anterior dentro de límites salariales fijados por parte del Gobierno Nacional para las entidades del orden territorial.

Parágrafo: La asignación salarial de las categorías de empleo incluidas a través del presente acto administrativo, se fijan en cuantía de la vigencia 2022, por lo anterior deberá ser incrementada por parte de Alcalde Mayor de Cartagena dentro de los límites fijados por parte del gobierno nacional, tal como se dispone en el inciso primero del presente artículo.

Artículo Sexto: El presente Acuerdo deberá ser publicado por el Concejo Distrital, previa su sanción.

Artículo Séptimo: El presente Acuerdo rige a partir de su sanción y publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

PRESIDENTE

SECRETARIO