

REPÚBLICA DE COLOMBIA



CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

MEMORANDO

PARA: **RONALD SANCHEZ POSADA**

Subsecretario Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público

DE: **H.C. YEFER YESID VEGA BOBADILLA (COORDINADOR)**
H.C. EMEL ROJAS CASTILLO

ASUNTO: Ponencia para primer debate al Proyecto de Acuerdo No. 328 de 2019 "*Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.*"

Respetado Doctor,


Atendiendo la designación efectuada por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, y encontrándonos dentro del término reglamentario, conforme a lo dispuesto en el artículo 71, parágrafo 1, del Acuerdo 741 de 2019, presentamos ponencia positiva conjunta, para primer debate al Proyecto de Acuerdo No. 328 de 2019 "*Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.*"

Cordialmente,

YEFER YESID VEGA BOBADILLA
Concejal de Bogotá Ponente (Coordinador)
Cambio Radical

EMEL ROJAS CASTILLO
Concejal de Bogotá Ponente
Colombia Justa Libres



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE PROYECTO DE ACUERDO No. 328 DE 2019

“Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.”


1. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

Según se desprende del texto de la exposición de motivos del Proyecto de Acuerdo No. 328 de 2019, la Contraloría de Bogotá requiere recursos físicos, económicos, tecnológicos y humanos suficientes, pero, sobre todo, de altísima calidad, en el entendido que sólo así será viable seguir mostrando óptimos resultados, que apunten al logro de los fines esenciales del Estado Social de Derecho. (Proyecto de acuerdo 328 de 2019, p. 4).

Es así como a través del Acuerdo 658 de 2016, modificado por el Acuerdo 664 de 2017, se establecieron normas para la organización, funcionamiento, estructura orgánica e interna, se fijaron las funciones por dependencias de la Contraloría de Bogotá D.C y se modificó su planta de personal. No obstante, aún continúa vigente lo dispuesto en los artículos 72, 73, 74 y 75 del Acuerdo 519 de 2012, haciendo énfasis en el artículo 73 que corresponde a la escala Salarial de la planta de personal del Ente de Control. (Proyecto de acuerdo 328 de 2019, p. 4)

Relacionado a este artículo que aun continua vigente, la Contraloría de Bogotá D.C tiene como objetivos *“la vigilancia y control fiscal, al análisis y dictámenes financieros del Distrito Capital, a la visión estructural y sistemática de la acción distrital y a los proceso de responsabilidad fiscal, jurisdicción coactiva y administrativos sancionatorios, así como en atención a los principios de planeación y programación de sus acciones, información en tiempo real, transparencia e información sobre sus actuaciones y resultados, integridad del control, delegación, profesionalización, observancia de los principios de la función pública, atención a las localidades y generación e integración de espacios comunitarios y ciudadanos”*, siendo el compromiso de sus servidores públicos el logro de mencionados objetivos



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

por lo que resulta necesario asignar una remuneración justa y proporcional al trabajo a beneficio del control fiscal de la ciudad (Proyecto de acuerdo 328 de 2019, p. 4).


Es por esto, que el Contralor de Bogotá Dr. Juan Carlos Granados Becerra radico ante el Cabildo Distrital la presente iniciativa con el objetivo de lograr un reajuste en la asignación básica salarial de los servidores públicos establecida en el artículo 73 del Acuerdo 519 del 26 de diciembre de 2012, en un 10% para el nivel asistencial, un 5% para el nivel técnico y un 8% para el nivel profesional, atendiendo a las disposiciones legales vigentes, tal como se explicará en el texto de la presente ponencia. (Proyecto de acuerdo 328 de 2019, p. 5).

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El 29 de mayo de 2019 se radico el Proyecto de Acuerdo No. 248 de 2019 ante la Comisión Tercera Permanente de Hacienda y Crédito Público *"Por el cual se actualiza la escala de remuneración básica salarial de los empleos de la planta global de la Contraloría de Bogotá D.C."*, siendo el autor el Contralor Juan Carlos Granados Becerra y los ponentes los honorables Concejales: Gloria Elsy Díaz, Diego Fernanda Devia Torres y Julio Cesar Acosta Acosta, quienes dieron ponencia positiva con las siguientes modificaciones:

H.C. Gloria Elsy Díaz Martínez	Artículo 1: Grado de Asignación Básica - Adicionar la expresión 01 de enero de 2020 Artículo 2: Régimen Salarial y Prestacional – Adicionar la expresión sin solución de continuidad.
H.C. Diego Fernando Devia Torres	Excluir de la nivelación o ajuste salarial a los cargos de nivel asesor -
H.C. Julio Cesar Acosta Acosta	Modificación del título <i>"Por el cual se reajusta la escala de remuneración básica salarial de los empleos de la Planta Global de la Contraloría de Bogotá, D.C."</i>



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONECIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

De las modificaciones se tomó en cuenta para este nuevo proyecto de acuerdo, la no inclusión del nivel directivo ni asesor, el título se cambió: *“Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.”* y no se incluyó el artículo 2 correspondiente al Régimen Salarial y Prestacional.

3. MARCO LEGAL DE LA INICIATIVA

A continuación, se realiza un recorrido por las distintas normas con el objetivo fundamental de conocer la viabilidad jurídica de la iniciativa de estudio.

3.1. INICIATIVA NORMATIVA DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ

El Decreto Ley 1421 de 1993 en su artículo 13 señala que, además de los Concejales y el Alcalde Mayor, el Contralor puede presentar Proyectos de Acuerdo en materias relacionadas con sus atribuciones constitucionales y legales, en el entendido que estas abarcan todo lo referente al correcto funcionamiento del Ente de Control Fiscal, tal como se cita a continuación:


*“ARTICULO 13. INICIATIVA. Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales y el alcalde mayor por conducto de sus secretarios, jefes de departamento administrativo o representantes legales de las entidades descentralizadas. El personero, **el contralor** y las juntas administradoras los pueden presentar en materias relacionadas con sus atribuciones. De conformidad con la respectiva ley estatutaria, los ciudadanos y las organizaciones sociales podrán presentar proyectos de acuerdo sobre temas de interés comunitario.”* (Subraya fuera del texto original)

3.2. COMPETENCIA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ

Igualmente, en concordancia con el Decreto Ley 1421 de 1993 en su artículo 12 le da como atribuciones al Concejo de Bogotá:

“ARTICULO 12. ATRIBUCIONES. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la constitución y a la ley:



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

1. *Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.*

(...)

15. *Organizar la Personería y la Contraloría Distritales y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.*

(...)

21. *Expedir las normas que autorice la ley para regular las relaciones del Distrito con sus servidores, especialmente las de Carrera Administrativa.”*


Conforme a la anterior normativa el Concejo de Bogotá si es competente para dar trámite al estudio de la presente iniciativa.

3.3. FUNDAMENTO LEGAL DE ESCALA SALARIAL DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ

La Corte en la Sentencia C-510 de 1999 señala que existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, así: *Primero, el **Congreso de la República**, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el **Gobierno Nacional**, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los principios establecidos por el*

*legislador. Tercero, **las asambleas departamentales y concejos municipales**, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, los **gobernadores y alcaldes**, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dictan las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y acuerdos*



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONECIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.

La ley 4ª de 1992 señala las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en su artículo 1:

“ARTÍCULO 1o. *El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:*


- a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;*
- b) Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República;*
- c) Los miembros del Congreso Nacional, y*
- d) Los miembros de la Fuerza Pública”*

En cuanto a la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el Artículo 1º de la citada ley el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios:

ARTÍCULO 2o. *Para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el artículo anterior, el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios:*


- a) El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales;*



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

- b) El respeto a la carrera administrativa y la ampliación de su cobertura;*
- c) La concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo;*
- d) La modernización, tecnificación y eficiencia de la administración pública;*
- e) La utilización eficiente del recurso humano;*
- f) La competitividad, entendida como la capacidad de ajustarse a las condiciones predominantes en las actividades laborales;*
- g) La obligación del Estado de propiciar una capacitación continua del personal a su servicio;*
- h) La sujeción al marco general de la política macroeconómica y fiscal;*
- i) La racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad, esto es, las limitaciones presupuestales para cada organismo o entidad;*
- j) El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño;*
- k) El establecimiento de rangos de remuneración para los cargos de los niveles profesional, asesor, ejecutivo y directivo de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva y de la Organización Electoral;*
- l) La adopción de sistemas de evaluación y promoción basados en pruebas generales y/o específicas. En el diseño de estos sistemas se tendrán en cuenta como criterios, la equidad, productividad, eficiencia, desempeño y la antigüedad;*
- II) <Ver Notas de Vigencia en relación con las primas de salud, de localización y de vivienda> El reconocimiento de gastos de representación**



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

y de salud y de primas de localización, de vivienda y de transporte cuando las circunstancias lo justifiquen, para la Rama Legislativa.

Con el Decreto 1028 de 2019 expedido por el Gobierno Nacional fijó los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y dictó otras disposiciones en materia prestacional para el año 2019, tal como se muestra a continuación:


“ARTÍCULO 7. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2019 queda determinado así:

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$13.744.303
ASESOR	\$10.986.254
PROFESIONAL	\$7.674.783
TÉCNICO	\$2.845.090
ASISTENCIAL	\$2.816.860

Conforme al artículo 1 del precitado Decreto, el salario máximo del Contralor Distrital no podrá superar el 100% del salario del Alcalde de Bogotá tal como se cita a continuación:

“ARTÍCULO 1. *Monto máximo del salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes. El monto máximo que podrán autorizar las Asambleas Departamentales y los Concejos Municipales y Distritales como salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes estará constituido por la asignación básica mensual y los gastos de representación, y en ningún caso podrán superar el límite máximo salarial mensual, fijado en el presente Decreto.*



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONECIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

*El salario mensual de los **Contralores** y Personeros Municipales y Distritales no podrá ser superior al cien por ciento (100%) del salario mensual del Gobernador o Alcalde.” (Subraya fuera del texto original)*


De acuerdo con el artículo 4 del mismo Decreto Nacional el salario establecido para el Alcalde Mayor de Bogotá D.C. y por lo tanto para el Contralor Distrital es el siguiente:

“ARTÍCULO 4. *Límite máximo salarial mensual para Alcalde Mayor de Bogotá D.C. El límite máximo salarial mensual del Alcalde Mayor de Bogotá D.C. será de diez y seis millones doscientos diez mil novecientos sesenta pesos (\$16.210.960) m/cte.”*

Además, el Concejo de Bogotá expidió el Acuerdo 658 de 2016 *“Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría de Bogotá, D.C., se modifica su estructura orgánica e interna, se fijan funciones de sus dependencias, se modifica la planta de personal, y se dictan otras disposiciones”* mediante el cual se organizó el órgano de control en Direcciones Especializadas por sectores específicos aumentando la carga laboral de los servidores públicos se la Contraloría de Bogotá en especial los dedicados a realizar el control fiscal de las Empresas de Servicios Públicos, Secretaría Distrital de Hacienda, Instituto de Desarrollo Urbano, Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio, la Empresa Metro de Bogotá S.A., Secretaría Distrital de Seguridad, Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría de Educación, Secretaría de Salud, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación Mantenimiento Vial – UAERMV y las Curadurías Urbanas entre otras. (Proyecto de acuerdo 328 de 2019, p. 16).

El precitado Acuerdo 658 de 2016 como se vio anteriormente aumentó la carga de trabajo, pero al mismo tiempo dejó intacto el antiguo régimen salarial y prestacional establecido en el artículo 74 del Acuerdo 519 de 2012 tal como se muestra continuación:



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

“ARTÍCULO 71. Vigencia. *El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y surte efectos fiscales a partir del primero (1°) de enero de 2017 y deroga las disposiciones que le sean contrarias en lo pertinente al Acuerdo 519 de 2012, salvo los artículos 72, 73, 74 y 75”* (Subraya fuera del texto original)

Conforme a lo anterior el Alcalde Mayor de Bogotá expidió el Decreto 021 de 2019 “Por medio del cual se fija el incremento salarial para los empleados públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C.” el cual fue expedido bajo el régimen establecido por el Acuerdo 519 de 2012, según se desprende de sus considerandos así:

“

(...)


Que el Concejo de Bogotá, D.C., adoptó la escala salarial de los diferentes empleos de la Contraloría de Bogotá, D.C., mediante el artículo 73 del Acuerdo Distrital 519 de 2012.”

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO

Conviene destacar, que el incremento de sujetos de control, implicó un significativo aumento en la carga laboral de los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C., especialmente los asignados a ejercer el control fiscal en las Empresas de Servicios Públicos, Secretaria Distrital de Hacienda, Instituto de Desarrollo Urbano, Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio, la Empresa Metro de Bogotá S.A., Secretaria Distrital de Seguridad, Secretaria Distrital de Movilidad, Secretaria de Educación, Secretaria de Salud, Secretaria Distrital de Gobierno, Secretaria Distrital de Planeación, Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV y las Curadurías Urbanas entre otras, las cuales poseen elevados presupuestos, los que amplían el interés de esta entidad en cuanto se refiere a la vigilancia de su gestión fiscal.

Es evidente que mientras la ciudad ha crecido, tanto en presupuesto, como en sujetos de control, la carga laboral de los servidores públicos de este organismo de control fiscal, ha aumentado proporcionalmente; no obstante, la escala salarial de



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

los mismos ha permanecido estancada en términos reales en los últimos veinte años, salvo por los ajustes por inflación que se registran año por año los cuales han sido producto de la concertación de las organizaciones sindicales del Distrito y los datos del Departamento Nacional de Estadística – DANE.


Sin embargo y resaltando el hecho de no haber tenido reajuste salarial, este Órgano de Control ha aumentado en las ultimas vigencias su desempeño y ha trabajado por su profesionalización de la siguiente manera:

1. Con las auditorias de regularidad, desempeño y visitas de control fiscal logrando a la fecha una cobertura del 100%

DEPENDENCIAS	2015	2016	2017	2018	2019 (JUNIO)
CULTURA, RECREACION Y DEPORTE			100%	100%	43%
DESARROLLO ECONOMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	100%	100%	100%	100%	75%
EDUCACION, CULTURA, RECREACION Y DEPORTE	100%	100%	100%	100%	75%
EQUIDAD Y GÉNERO			100%	100%	100%
GESTION JURTIDICA	100%	100%	100%	100%	100%
GOBIERNO	100%	100%	100%	100%	63%
HABITAT Y AMBIENTE	100%	100%	92%	100%	62%
HACIENDA	100%	100%	100%	100%	40%
INTEGRACION SOCIAL	100%	100%	100%	100%	100%
MOVILIDAD	100%	100%	100%	100%	67%
PARTICIPACION CIUDADANA Y	100%	100%	100%	100%	100%
DESARROLLO LOCAL					
SALUD	100%	92%	100%	100%	40%
SEGURIDAD Y CONVIVENCIA			100%	100%	100%
SERVICIOS PÚBLICOS	80%	93%	100%	100%	46%
TOTALES	97,30%	97%	99%	100%	66,32%

2. En cuanto a los Beneficios Control Fiscal la Contraloría de Bogotá, D.C. tiene como propósito fundamental verificar que los recursos públicos se manejen apropiadamente, es decir, en cumplimiento de los mandatos



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

legales y los principios que rigen la gestión pública, con miras a obtener un mayor beneficio para la ciudadanía, quienes son los principales

destinatarios de los resultados obtenidos en desarrollo del ejercicio del control fiscal; y, en consecuencia, como organismo de control está obligado a rendir cuenta sobre las actuaciones y beneficios obtenidos producto de la función que constitucional y legalmente ha sido asignada.


En cumplimiento de este propósito la Contraloría ha aumentado la tasa de retorno para la ciudadanía, es decir por cada peso invertido en el organismo de control fiscal, se genera un retorno superior:

AÑO	Valor Beneficios	Tasa de Retorno
2012 - 2016 (4 años)	\$1.310.786.133.552,00	\$3,44
2016 (diciembre)	\$49.197.835.662.270,20	\$431,37
2017 (diciembre)	\$311.571.718.619,88	\$2,38
2018 (diciembre)	\$416.312.648.718,78	\$2,82
2019 (junio)	\$9.051.830.767.989,86	\$104,86

- Lo que tiene que ver con las decisiones proferidas en los procesos de responsabilidad fiscal (auto de archivo, auto de imputación de responsabilidad fiscal, fallo con responsabilidad fiscal, fallo sin responsabilidad fiscal) se observa un importante aumento vigencia a vigencia, mostrando mejoramiento en el impuso procesal oportuno. Así mismo, la prescripción de los procesos de responsabilidad fiscal activos en la Contraloría de Bogotá se ha presentado de forma mínima, de 1308 procesos en promedio dicha prescripción no alcanza el 1,3%.

VIGENCIA	DECISIONES PROFERIDAS - PRF
2012	95
2013	139
2014	153



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA		CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS		VERSIÓN: 00
			FECHA: 04 DIC. 2015
	2015	343	
	2016	246	
	2017	282	
	2018	463	
	2019	299*	

Fuente: Exposición de Motivos Proyecto de Acuerdo 328 de 2019 – Corte 30 junio de 2019

4. Por otra parte, es importante resaltar los diferentes pronunciamientos para el beneficio del Patrimonio Distrital en el Proceso de Estudios de Economía y Política Pública.


PRODUCTOS	2019 (Programados)	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Informes Obligatorios	14	14	14	14	14	14	14	14
Estudios Estructurales	11	10	11	8	8	8	7	4
Informes Sectoriales								1
Pronunciamientos	2	3	3	4	3	3	3	2
Total Productos	27	27	28	26	25	25	24	21

Fuente: Exposición de Motivos Proyecto de Acuerdo 328 de 2019

5. Como resultado de las observaciones y hallazgos en el desarrollo de las auditorias los Sujetos de Vigilancia y Control Fiscal implementaron acciones preventivas que se convirtieron en beneficios cuantificables. Por ejemplo, para el 2018 se reportaron 145 beneficios, 84 de ellos cuantificables (Ahorro, recuperación) por valor de: (402.937.985.451,87) para los siguientes sectores:

SECTOR	AHORRO	RECUPERACIÓN
Cultura, Recreación y Deporte		174.829.262,00
Desarrollo Económico, Industria y Turismo		225.522.123.267,00
Educación	13.159.159.024,76	4.183.593.769,00
Gestión Jurídica		2.084.411,00



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA		CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS		VERSIÓN: 00
			FECHA: 04 DIC. 2015
Gobierno			39.769.998,00
Hábitat y Ambiente	33.971.802.668,30		40.655.551.754,00
Hacienda			166.403.870,81
Integración Social	1.917.828.248,29		9.131.002,00
Movilidad	16.187.752,00		272.208.456,00
Participación Ciudadana			342.510.242,28
Reacción Inmediata			598.481.324,00
Salud			77.528.454.934,43
Seguridad, Convivencia y Justicia			23.733.200,00
Servicios Públicos	4.140.436.681,00		213.695.587,00
SUBTOTAL	53.205.414.374,35		349.732.571.077,52
TOTAL			402.937.985.451,87

Fuente: Exposición de Motivos Proyecto de Acuerdo 328 de 2019


Glosario:

Ahorro: Erogación dejada de hacer o pagar por parte del sujeto de control, al realizar una acción correctiva o preventiva se puede generar beneficio cuantificable.

Recuperación: Derivado de acciones correctivas, recuperación de activos (incremento) o eliminación de pasivos inexistentes (disminución) reincorporación bienes o derechos por devolución, reintegro, cancelación, supresión o reducción de obligaciones existentes. Se traduce en aumento patrimonial sin erogación de fondo.

6. A nivel profesional, la Contraloría adelanto un plan de mejoramiento del nivel académico, con programas masivos para quienes no contaban con educación primaria y media, por lo que se puede afirmar que el 95% del nivel asistencial y técnico acredita como mínimo el título de bachiller. Así mismo se realizó un esfuerzo para que varios empleados de estos niveles, por su cuenta o prestamos de ICETEX adelantaran estudios de educación superior, técnica o profesional e incluso especializaciones. Para los años 90 se empezó a exigir el título profesional y formación pos gradual, para cumplir con los requisitos que requerían los cargos y no solo las equivalencias por experiencia trayendo como resultado que la mayoría de los profesionales universitarios tengan especialización u otra carrera profesional.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONECIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

También, se realizó la modificación al Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales (Resolución Reglamentaria No. 017 de 2017 modificada parcialmente por las Resoluciones No. 014 y 031 de 2018)


para responder a las reformas efectuadas en el Acuerdos 658 de 2016 modificado parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017 y a los cambios normativos tales como la aplicación de competencias comunes y por nivel jerárquico (Decreto 815 de 2018, Resoluciones 0629 del 19 de julio de 2018 y 0667 del 3 de agosto de 2018).

Adicionalmente, se presentaron modificaciones en los procedimientos adoptados entre 2018 y lo corrido de 2019, generando cambios en las actividades requeridas para el cumplimiento de los objetivos de las dependencias por lo que se revisó y modifico las responsabilidades de cada empleo que compone la planta de personal de la entidad en aras de conseguir los objetivos misionales de manera más eficaz y efectiva y acondicionándose al ambiente cambiante que trae consigo nuevos elementos tales como seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, gestión documental entre otros.

Sin embargo, con la reestructuración, en cumplimiento de la Ley 617 de 2000, que se reflejó con la expedición de los Acuerdos 24,25 y 26 de 2001, la planta de personal se vio afectada por la disminución de empleos que incrementaron las cargas laborales.

Finalmente, como lo expresa la exposición de motivos del citado proyecto de acuerdo, en términos de equidad económica, la remuneración del salario básico de los empleos del nivel profesional, técnico y asistencial de la Contraloría de Bogotá, debe guardar similitud, con la remuneración de los cargos del nivel profesional, técnico y asistencial de los entes pares de control del Distrito Capital (Veeduría, Concejo y Personería), aunque existan misionalidades diferentes, se presentan semejanzas, en algunas labores funcionales, en exigencia de experiencia, estudios, competencias laborales y nomenclaturas similares, entre otros. Como lo establece el Artículo 2.2.11.2.3 Empleos equivalentes, del Decreto Nacional 1083 de 2015.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

En este orden, un hecho demostrable lo constituye el análisis de la actual escala salarial de los niveles asistencial, técnico y profesional, donde se puede observar que sus valores o grados salariales están contenidos en el nivel mínimo con respecto a los pares o entidades de control del mercado, a pesar de las exigencias del empleo en el desarrollo de procesos y procedimientos relacionados con la aplicación de la ciencia, la tecnología, funciones de apoyo y complementarios de las tareas propias de los niveles superiores que se caracterizan por el predominio de las actividades manuales o tareas de simple ejecución. Es así como, el límite máximo de asignación básica interna de la Contraloría de Bogotá, D.C., no sobrepasa los niveles de las entidades pares dentro del respectivo estudio de ajuste salarial y por el contrario en algunos casos es mucho menor, al compararse con cargos de la misma jerarquía, funciones y requisitos.

A continuación, se muestra el cuadro comparativo con dichas entidades pares, donde se muestra lo indicado en el párrafo inmediatamente anterior:



ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL ASISTENCIAL - ORGANOS DE CONTROL															
Contraloría de Bogotá D.C.				Personería de Bogotá D.C.				Concejo de Bogotá D.C.				Veeduría Distrital			
GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL
11				11	7	\$ 2.695.559	\$ 18.868.913	11	7	\$ 2.695.559	\$ 18.868.913	11	7	\$ 2.695.559	\$ 18.868.913
9	6	\$ 2.695.559	\$ 16.173.354	9	6	\$ 2.695.559	\$ 16.172.154	9	6	\$ 2.695.559	\$ 16.172.154	9	6	\$ 2.695.559	\$ 16.172.154
8	58	\$ 2.657.256	\$ 154.120.848	8	8	\$ 2.695.259	\$ 21.562.072	8	8	\$ 2.695.259	\$ 21.562.072	8	8	\$ 2.695.259	\$ 21.562.072
7	9	\$ 2.456.497	\$ 22.108.473	7	121	\$ 2.695.559	\$ 326.162.639	7	3	\$ 2.558.483	\$ 7.675.449	7	7	\$ 2.558.483	\$ 17.675.449
6	25			6	25	\$ 2.695.459	\$ 67.386.475	6	6			6	6		
5	5			5	35	\$ 2.695.559	\$ 94.337.565	5	1	\$ 2.537.127	\$ 2.537.127	5	1	\$ 2.537.127	\$ 2.537.127
4	30	\$ 1.813.276	\$ 54.398.280	4	35	\$ 2.695.259	\$ 94.334.065	4	9	\$ 2.471.289	\$ 22.241.601	4	1	\$ 2.695.459	\$ 2.695.459
3	29	\$ 1.786.437	\$ 51.806.673	3	96	\$ 2.695.159	\$ 258.735.264	3	19	\$ 2.307.077	\$ 43.834.463	3	10	\$ 2.695.359	\$ 26.983.980
2	2			2	33	\$ 2.695.059	\$ 88.938.947	2	2	\$ 2.167.497	\$ 4.334.984	2	6	\$ 2.167.497	\$ 13.004.982
1	33	\$ 1.513.861	\$ 49.957.413	1	40	\$ 2.537.127	\$ 101.485.080	1	2	\$ 1.982.220	\$ 3.924.440	1	4	\$ 2.167.345	\$ 8.669.380
Total/Promedio	165	\$ 2.112.515		Total/Promedio	385	\$ 2.678.904		Total/Promedio	57	\$ 2.476.337		Total/Promedio	22	\$ 2.466.408	

ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL TÉCNICO - ORGANOS DE CONTROL															
Contraloría de Bogotá D.C.				Personería de Bogotá D.C.				Concejo de Bogotá D.C.				Veeduría Distrital			
GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL
5	72	\$ 2.722.574	\$ 196.025.328	5	1	\$ 2.722.574	\$ 2.722.574	5	1	\$ 2.722.574	\$ 2.722.574	5	1	\$ 2.722.574	\$ 2.722.574
4				4				4				4			
3	31	\$ 2.718.418	\$ 84.270.958	3				3				3			
2				2				2				2	4	\$ 2.722.574	\$ 10.890.296
1				1				1	1	\$ 2.307.682	\$ 1.957.792	1	2	\$ 2.722.474	\$ 1.957.792
Total/Promedio	103	\$ 2.721.323		Total/Promedio	2			Total/Promedio	2	\$ 2.340.183		Total/Promedio	6	\$ 2.141.348	


ESTUDIO DE PROMEDIOS PONDERADOS NIVEL PROFESIONAL - ORGANOS DE CONTROL															
Contraloría de Bogotá D.C.				Personería de Bogotá D.C.				Concejo de Bogotá D.C.				Veeduría Distrital			
GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL	GRADOS	N° DE CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA+20%	ASIGNACIÓN TOTAL
7	210	\$ 4.757.554	\$ 999.086.340	7	233	\$ 4.537.043	\$ 1.057.130.972	7	7			7			
6				6	15	\$ 4.244.632	\$ 63.669.474	6				6			
5	48	\$ 4.402.712	\$ 211.330.176	5	52	\$ 4.140.877	\$ 215.325.614	5	1	\$ 4.642.394	\$ 4.642.394	5			
4				4	15	\$ 4.070.633	\$ 61.059.492	4	9	\$ 4.247.147	\$ 38.224.323	4	5	\$ 5.981.235	\$ 29.906.175
3	283	\$ 4.046.489	\$ 1.145.156.387	3	15	\$ 4.070.448	\$ 61.056.720	3	6	\$ 3.898.293	\$ 23.389.758	3	7	\$ 5.879.858	\$ 41.159.006
2				2	32	\$ 4.070.267	\$ 130.248.538	2	2	\$ 3.637.364	\$ 7.274.728	2	8	\$ 5.724.954	\$ 45.799.632
1	73	\$ 3.731.244	\$ 272.380.812	1	58	\$ 3.861.492	\$ 227.828.028	1	3	\$ 3.405.816	\$ 10.217.448	1	12	\$ 4.313.625	\$ 51.763.500
Total/Promedio	614	\$ 4.280.056		Total/Promedio	421	\$ 4.314.297		Total/Promedio	21			Total/Promedio	32	\$ 21.899.672	

ANÁLISIS ASIGNACIONES BÁSICAS REALES

NIVEL	Contraloría de Bogotá D.C.				Personería de Bogotá D.C.				Concejo de Bogotá D.C.				Veeduría Distrital						
	ABP	% BRECHA	Diferencia Salarial	NIVEL	ABP	% BRECHA	Diferencia Salarial	NIVEL	ABP	% BRECHA	Diferencia Salarial	NIVEL	ABP	% BRECHA	Diferencia Salarial	NIVEL	ABP	% BRECHA	Diferencia Salarial
SISTENCIAL	\$ 1.923.618	46%	\$ 1.160.890	ASISTENCIAL	\$ 2.678.904	6%	\$ 158.432	ASISTENCIAL	\$ 2.476.337	27%	\$ 733.339	ASISTENCIAL	\$ 2.455.408	20%	\$ 528.214				
ECNICO	\$ 2.580.881	6%	\$ 156.777	TECNICO	\$ 4.314.297	15%		TECNICO	\$ 2.340.183	15%	\$ 414.892	TECNICO	\$ 2.141.348	0%	\$ 100				
PROFESIONAL	\$ 3.880.999	22%	\$ 933.009	PROFESIONAL	\$ 1.748.300	15%	\$ 675.551	PROFESIONAL	\$ 3.988.031	27%	\$ 1.236.578	PROFESIONAL	\$ 5.269.635	28%	\$ 1.667.610				
PROMEDIO	\$ 1.679.092			PROMEDIO				PROMEDIO	\$ 1.760.910			PROMEDIO	\$ 1.973.278						

CUADRO DE RESUMEN DE PROMEDIOS PONDERADOS POR NIVELES DE LOS ORGANOS DE CONTROL

NIVELES	PERSONERIA	CONCEJO	CONTRALORIA	VEEDURIA	MEDIA NIVEL
Nivel Profesional	\$ 4.314.297	\$ 3.988.031	\$ 3.890.959	\$ 5.269.635	\$ 4.365.731
Nivel Técnico		\$ 2.515.128	\$ 2.580.881	\$ 2.141.348	\$ 2.412.452
Nivel Asistencial	\$ 2.678.904	\$ 2.476.337	\$ 1.923.618	\$ 2.455.408	\$ 2.383.567


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

5. IMPACTO FISCAL

Conforme a lo señalado por el proyecto de acuerdo, el presente reajusta salarial no conlleva un impacto fiscal para las finanzas del Distrito, ya que el presupuesto proyectado para la Contraloría de Bogotá no se incrementa, pues la financiación de la iniciativa se hará mediante una recomposición de los rubros de funcionamiento e inversión como se muestra a continuación:

VARIABLE	SIGNIFICADO	CERTIFICADO POR EL DELEGADO PARA ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS - CGR 19-06-2018	ANÁLISIS DEL INDICADOR
INGRESOS CORRIENTES DE LIBRE DE LIBRE DESTINACIÓN ICLD(t):	Corresponde al valor certificado por Delegado de Finanzas Públicas de la CGR para Bogotá D.C. en la vigencia a analizar (Valor certificado el 19-06-2018 como ingresos de la vigencia fiscal 2017)	\$6.526.753.221.000	3% DE LOS INGRESOS CORRIENTES DE LIBRE DESTINACION
Valor SMMLV:	Corresponde al producto de multiplicar 3.640 por el valor del SMMLV de la vigencia a analizar (Valor SMMLV año 2017 = \$737.717,00)	\$2.685.289.880	CONTRALORIA DE BOGOTÁ D C CLASIFICADA EN 3 640 SMMLV (CHIP ENTIDAD)
Gasto máximo permitido	Corresponde a la sumatoria de multiplicar la variable de % de gasto (3% determinado por CGR) por la variable de ICLD(t) y adicionar el monto obtenido como valor SMMLV.	\$198.487.886.510	TECHO PRESUPUESTAL PARA LA CONTRALORIA DE BOGOTÁ D.C., SEGÚN CERTIFICADO DE LA CGR PARA LA VIGENCIA 2019
Gasto comprometido:	Corresponde al gasto total comprometido en funcionamiento a 31-05-2019 por la Contraloría de Bogotá, D.C.	\$53.846.313.148	PRESUPUESTO ASIGNADO PARA GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD EN 2019 \$141 013 719 000, ES DECIR APENAS EL 71% DEL PERMITIDO CON NIVELACIÓN PASARÍA AL 75%
Razón:	Corresponde a la división entre el gasto comprometido sobre el gasto máximo permitido, expresado en términos porcentuales.	27,13%	RAZON CALCULADA SOBRE EL PRESUPUESTO MAXIMO PERMITIDO PARA FUNCIONAMIENTO
Cumple o excede:	Representa el análisis que se hace al porcentaje obtenido en la variable Razón. Cualquier valor superior al 100%, significa el incumplimiento al límite de gasto.	LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C., CUMPLE EL LÍMITE DE GASTO, CON UN 27,13% EJECUTADO DEL PTO.	LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C., CON EL 27,13% COMPROMETIDO DEL PTO. RESPONDE AL FUNCIONAMIENTO DEL 42% DE LA VIGENCIA




 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

6. CONCLUSIÓN

Conforme a las anteriores consideraciones puede concluirse lo siguiente:

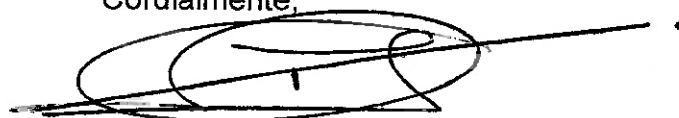
- a. El proyecto cuenta con fundamento legal, el cual desde la perspectiva constitucional, legal y reglamentaria analiza sustenta el ajuste salarial propuesto.
- b. Son evidentes los beneficios del control fiscal, gracias a los cuales se puede ver el efectivo ejercicio del control fiscal a cargo de la Contraloría de Bogotá D.C., por cuanto según los datos suministrados en el proyecto, de cada peso invertido por el Distrito Capital para el funcionamiento de este organismo de control, la ciudad recibió un cambio un equivalente cercano a 3 pesos para el 2018.
- c. Cabe resaltar que el ejercicio de control fiscal exige cada día mayores niveles de actualización y estudios especializaos, que le permitan al profesional, tener un mayor nivel técnico y de alta calidad, para ejercer su labor con idoneidad y experticia, en este sentido, el ajuste salarial al nivel profesional permitiría mejorar su niveles académicas, toda vez que les permitiría acceder a post-grados como especializaciones, magister y doctorados, que cada vez son más costosos e inalcanzables para los profesionales, pues los incrementos salariales, no superan el IPC, mientras que a canasta familiar crece a índices mayores.
- d. En mérito de lo expuesto, y reiterando el compromiso personal de los ponentes con el fortalecimiento del control fiscal en Bogotá D.C. rendimos



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001-FO2
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

PONENCIA POSITIVA SIN MODIFICACIONES al presente proyecto de acuerdo, conforme a lo establecido en el presente documento.

Cordialmente,



YEFER YESID VEGA BOBADILLA
 Concejal de Bogotá Ponente (Coordinador)
 Cambio Radical



EMEL ROJAS CASTILLO
 Concejal de Bogotá Ponente
 Colombia Justa Libres



PROYECTO DE ACUERDO DE 2019

"Por el cual se reajusta la escala de asignación básica salarial de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C."

EL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.,

en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales, legales y en especial las que le confiere el Artículo 313 numeral 6° de la Constitución, el Decreto Ley 1421 de 1993 en su Artículo 12 numeral 8.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°.- GRADOS DE ASIGNACIÓN BÁSICA SALARIAL. Establecer la siguiente tabla de grados de asignación básica salarial, para la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C.

ESCALA DE ASIGNACIONES BÁSICAS

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	5.987.590	5.987.590	3.663.403		1.513.861
02	7.122.510	7.122.510			
03	7.295.812	7.508.312	3.972.916	2.594.853	1.786.437
04	7.508.312				1.813.276
05	10.141.711		4.322.662	2.759.469	
06					
07			4.671.053		2.456.497
08			4.956.997		2.657.256
09			5.428.455		2.790.840

PARÁGRAFO PRIMERO. Para las escalas de los niveles que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, y la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel respectivo a los empleos de carácter



permanente y de tiempo completo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las asignaciones básicas mensuales se ajustarán y actualizarán anualmente de acuerdo con el incremento salarial que fije la Administración Distrital para cada vigencia fiscal, en acatamiento de los topes máximos que disponga el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 2°.- VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Registro Distrital, surte efectos fiscales a partir del 1° de enero de 2020, y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el artículo 73 del Acuerdo 519 de 2012.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

NELLY PATRICIA MOSQUERA MURCIA
Presidenta Concejo

DANILSON GUEVARA VILLABÓN
Secretario General Concejo

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor

