



ANALES DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. PROYECTOS DE ACUERDO

AÑO IV N°. 2887 DIRECTOR: DANILSON GUEVARA VILLABÓN. MAYO 31 DEL AÑO 2019

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

PROYECTO DE ACUERDO N° 248 DE 2019 PRIMER DEBATE "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."	4382
--	------

PROYECTO DE ACUERDO N° 248 DE 2019

PRIMER DEBATE

"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."

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El ejercicio de la función pública del control fiscal en Bogotá D.C. por parte de la Contraloría de Bogotá D.C. impone a ésta una serie de retos cada vez más altos y coherentes con la confianza que la sociedad ha depositado en esta entidad, que tiene por disposición constitucional (Artículos 267 y 272) la destacada tarea de vigilar la gestión fiscal de los servidores públicos y de los particulares que manejen bienes o fondos públicos, constituyendo una eficaz herramienta de lucha contra la corrupción que amenaza cada vez más y con mayor intensidad el patrimonio del Estado.

Para alcanzar tan eximios cometidos, como ha venido ocurriendo en los últimos años, la Contraloría de Bogotá D.C. 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, consagrados en el Artículo 2º de la norma superior.

En este sentido, mediante el Acuerdo 658 de 2016, modificado por el Acuerdo 664 de 2017, se dictaron normas sobre 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, salvo lo dispuesto en los artículos 72 a 75 del Acuerdo 519 de 2012, relacionados con los grados de la escala salarial de la planta de personal, los cuales continúan vigentes, habiéndose definido en los citados Acuerdos que a efectos de obtener resultados de interés común, de beneficio general y para el cumplimiento de las funciones propias de las dependencias que integran este organismo de control fiscal, éste se organizará respondiendo a la atención de la vigilancia y control fiscal, al análisis y los dictámenes financieros del Distrito Capital, a la visión estructural y sistémica de la acción distrital y a los procesos 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.

Para el logro de los mencionados objetivos, se ha venido contando con el invaluable compromiso de los servidores públicos que hacen parte de la planta global, siendo deber de la administración asignar una remuneración justa y proporcional al trabajo, a efecto que los resultados sean cada vez más satisfactorios en términos de los beneficios del control fiscal, de conformidad con las previsiones de la Ley 1474 de 2011.

En este orden de ideas, en tanto y en cuanto a partir de la expedición de los citados Acuerdos 658 de 2016 y 664 de 2017 se establecieron los parámetros generales para la modernización de la Contraloría de Bogotá D.C., por medio de la implementación de tecnología de la información y las comunicaciones y la consolidación de la profesionalización del talento humano al servicio de la misma, resulta necesario ajustar la asignación básica mensual de tales servidores públicos establecida en los artículos 73 y 74 del Acuerdo 519 de 2012, atendiendo a las disposiciones legales vigentes, como a continuación se expone.

En el anotado sentido, se abordarán los siguientes temas, cuya interrelación justifica por sí sola la propuesta contenida en el proyecto de acuerdo en estudio:

- Fundamento legal, acápite que desde la perspectiva constitucional, legal y reglamentaria analiza y sustenta el ajuste salarial propuesto.
- Los beneficios del control fiscal, gracias a los cuales es fácilmente deducible que la tasa de retorno, por el ejercicio del control fiscal a cargo de la Contraloría de Bogotá D.C., es altamente satisfactoria, por cuanto por la inversión que hacen los bogotanos para el funcionamiento de este organismo de control, reciben a cambio el equivalente \$2.82.
- Situación actual de la Contraloría de Bogotá D.C. en materia salarial, acápite que estudia de manera pormenorizada, por niveles y por cargos cuál es el estado de la entidad en tal sentido.
- Análisis del régimen salarial de otros organismos de control del Distrito Capital, especialmente, la Personería, la Veeduría de Bogotá y el Concejo de Bogotá, bajo la perspectiva del principio de igualdad.

FUNDAMENTO LEGAL

Con base en la Ley 4ª de 1992, se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el Artículo 150 numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

Señala el Artículo 2º de la Ley 4º de 1992 que para la 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;*
- 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”.*

La citada ley marco, entonces, establece los parámetros que debe tener en cuenta el Gobierno Nacional para fijar los topes máximos salariales, entre otros, para los servidores públicos de las entidades territoriales.

Sobre el tema, dijo la Corte Constitucional¹ lo siguiente:

“En el caso de las leyes marco el Ejecutivo colabora activamente con el Legislativo en la regulación de las materias que deben ser tramitadas a través de esta clase de leyes. Así, en tanto que el Congreso se limita a fijar las pautas generales, las directrices que deben guiar la ordenación de una materia determinada, el Ejecutivo se encarga de precisar, de completar la regulación del asunto de que se trata. El objetivo de las leyes cuadro es el de permitirle al Estado responder ágilmente a los cambios acelerados que experimentan en la sociedad moderna diversas materias. Para poder reaccionar prontamente ante los sucesos cambiantes es necesario contar con la información necesaria - suficiente y actualizada - y con procedimientos expeditos. Estos dos requisitos son satisfechos por el Poder Ejecutivo, pero no por el Legislativo. Este último suele contar con procesos de decisión lentos y no posee los recursos indispensables para disponer directamente de la información pertinente para la toma de decisiones, razón por la cual debe solicitarla del Ejecutivo. Esta situación es la que ha conducido a señalar que diversos asuntos deben

¹ Sentencia C-312 de 1997. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

ser regulados por el Ejecutivo de acuerdo con las orientaciones generales que imparta el Legislativo. De esta manera, la institución de las leyes marco permite simultáneamente resguardar el principio democrático y reaccionar rápidamente ante la dinámica de los hechos a través de decretos del Gobierno que adapten la regulación específica de la materia a las nuevas situaciones”.

De manera específica, respecto al régimen salarial de los servidores públicos del nivel territorial, así se pronunció el Consejo de Estado²:

“Como ya se anotó corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos –Art 150.19 e) de la Constitución Política-. Dentro de este orden de ideas, el Gobierno señala el límite máximo salarial de los empleados públicos del orden territorial, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional –par. Art. 12 de la Ley 4º de 1992. (se subraya).

Adviértase cómo el Constituyente fue claro al señalar que el régimen salarial de los empleados públicos lo determina el Gobierno Nacional, estableciendo una competencia general sobre la materia. Ahora bien, indefectiblemente forman parte del régimen de los factores salariales y su monto, de suerte que al no estar atribuida la potestad de fijarlos a las autoridades seccionales o locales mencionadas, tal retribución recae en aquel. Las escalas de remuneración constituyen tan solo uno de los elementos salariales, mas no puede considerarse que todos estos puedan incluirse en aquellas”.

Sobre el alcance de las disposiciones transcritas, es relevante destacar algunos apartes de la Sentencia de la Corte Constitucional C-510/99, en la cual esa corporación analiza comparativamente las disposiciones de la Constitución de 1886 y la Constitución de 1991 en materia de competencia para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos:

“La Constitución de 1991: Órganos competentes para fijar los emolumentos de los servidores públicos. 3.1. Uno de los cambios que introdujo la Constitución de 1991 a las competencias del Congreso de la República, se refiere a la facultad del órgano legislativo para determinar los emolumentos de los servidores públicos.

En vigencia de la Constitución de 1886, el acto legislativo No. 1 de 1968 modificó el artículo 76, numeral 9 original de ésta, e introdujo para la materia que él regulaba el concepto de las leyes cuadro del derecho francés, al establecer la competencia del legislador para “...fijar las escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleo”, al tiempo que le asignó al Presidente de la República la facultad de “... fijar sus dotaciones y emolumentos... con sujeción a la leyes a que se refiere el ordinal 9 del artículo 76..”.

Al referirse a la competencia del legislador y del Presidente de la República en esta materia, la Corte Suprema de Justicia, en su momento, afirmó que estos artículos tenían que entenderse en el sentido según el cual la Constitución le asignaba al primero la

² Concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil. Rad. 1518 de 2004.

atribución de crear la parte estática y permanente de la administración, mientras el segundo tenía la función de hacerla dinámica, mediante el ejercicio de atribuciones administrativas. La Constitución de 1991, por su parte, al regular lo relativo a las atribuciones del Congreso de la República, estableció en el artículo 150, numeral 19, literal e), que a éste le corresponde dictar normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para regular, entre otras materias "el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública." (subrayas fuera de texto)

El Constituyente de 1991, entonces, conservó el concepto que venía desde la reforma constitucional de 1968, en relación con la necesidad de la existencia de una competencia compartida entre el legislador y el ejecutivo en la regulación de determinadas materias. una de ellas la fijación del redimen salarial y prestacional de los empleados públicos, entre otros servidores del Estado, en donde la función del primero se debe limitar a establecer unos marcos generales, unos lineamientos que le circunscriban al segundo la forma como éste ha de desarrollar su actividad reguladora para los asuntos específicamente señalados por la propia Constitución. (subrayado fuera de texto).

3.2. *En relación con la determinación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, a diferencia de lo que acontecía en vigencia de la Constitución de 1886, en donde el Congreso era quien señalaba la escala de remuneración de los distintos empleos, hoy, el legislador debe simplemente fijar los principios y los parámetros que el Gobierno ha de tener en cuenta para establecer no sólo la escala de remuneración sino los demás elementos que son propios de un régimen salarial y prestacional".*

Ahora bien, en relación con el nivel de autonomía que le cabe a los entes territoriales en esta materia, la Corte en la sentencia en comento, señaló:

"Significa lo anterior que pese a la autonomía y facultades que la Constitución reconoce a las corporaciones públicas administrativas de los distintos entes territoriales y a sus jefes máximos en materia salarial (artículos 287; 300, numeral 7, 313, numeral 6; 305, numeral 7 y 315, numeral 7 de la Constitución), la competencia de éstos se encuentra circunscrita no sólo por la ley general que sobre la materia expida el Congreso de la República, sino por las normas que, dentro de su competencia, dicte el Gobierno Nacional para el desarrollo de la mencionada ley. Al respecto, esta Corporación ha dicho: "... resulta claro que la expedición de las normas que regulan el fenómeno de la función pública en el sector departamental y municipal, son de competencia exclusiva y excluyente de los órganos centrales, vale decir, del Congreso de la República y del Presidente de la República; en efecto, la determinación del régimen prestacional y salarial de los empleados departamentales y municipales se encuentra constitucionalmente establecido en el artículo 150 superior. "En vigencia de la nueva Carta, el régimen de salarios y prestaciones sociales de los empleados públicos del orden territorial, es competencia concurrente del Presidente de la República, de acuerdo con los objetivos y criterios señalados por el legislador mediante normas de carácter general o leves marco según lo dispone la función 19, literales e), f) del artículo en mención de la Carta de 1991..." (se subraya).

De lo anterior se desprende que la técnica de las leyes marco es empleada por el constituyente y el legislador con el fin de distribuir las competencias sobre determinadas materias para otorgar mayor solidez, legitimidad y planificación en las políticas sobre presupuesto, gasto público y distribución racional de la función pública. "Ahora bien, a juicio de la Corte las competencias en materia salarial deferidas al Congreso de la República y al Gobierno son complementadas por el constituyente en el orden territorial con las funciones atribuidas a las autoridades seccionales y locales, como en el caso de las Asambleas Departamentales y al Gobernador y a los concejos municipales y al alcalde. (Cfr. Sentencia C-054 de 1998. Magistrado ponente, doctor Fabio Morón Díaz).

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?

En cuanto a la asignación salarial, la respuesta se encuentra en el párrafo del Artículo 12 de la Ley 4ª. de 1992, cuando expresa: *"El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores -se refiere a los de las entidades territoriales- guardando equivalencia con cargos similares en el orden nacional"*. Esta atribución que radicó la ley general de salarios y prestaciones en cabeza del Gobierno Nacional, fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-315 de 1995. En esa oportunidad, la Corte consideró que la competencia del Gobierno para fijar el límite máximo salarial de la remuneración de los empleados de los entes territoriales, armonizaba con los principios de economía, eficacia y eficiencia que rigen el gasto público, y no desconocía ni la competencia que la Constitución expresamente otorgó a las autoridades de estos entes territoriales para fijar, por una parte, las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos dentro de su jurisdicción (artículos 300, numeral 7 y 313, numeral 6 de la Constitución) y, por otra, para determinar los emolumentos de los empleos de sus dependencias (artículos 305, numeral 7 y 315, numeral 7 de la Constitución), como tampoco cercenaba el principio de autonomía de que trata el artículo 287 de la Constitución. (...)

Dentro de este contexto, ha de colegirse que la competencia para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales, en el marco de la Constitución de 1991, *"requiere una interpretación sistemática y coherente de sus mandatos, a efectos de hacer compatible la autonomía que se reconoce a los entes territoriales, en especial, el que hace referencia a la facultad de gobernarse por autoridades propias (artículo 287, numeral 1), con el esquema del Estado colombiano definido como una república unitaria, para lograr que las atribuciones de los distintos órganos a nivel central y territorial no resulte anulada"*³.

Concluye la Corte en la providencia que se viene aludiendo: *"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 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 dicten las asambleas departamentales y concejos municipales, en las ordenanzas y*

³ *Ibídem*.

acuerdos correspondientes. Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional." (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

¿Qué implica, entonces, fijar el régimen salarial? ¿Qué significa establecer la escala salarial?

- Fijación del Régimen Salarial

Entonces, resulta claro que el Congreso a través de la ley marco señala los parámetros que el Gobierno debe tener en cuenta al fijar el régimen salarial de los empleados públicos del nivel territorial y al Gobierno le corresponde fijar el régimen salarial de los mismos, expresión que la Sección Segunda del Consejo de Estado entiende como la facultad de fijar todos los elementos del régimen salarial, crear salarios y definir los factores salariales⁴.

- Escala Salarial

Consiste en la agrupación o clasificación de los empleos en las diferentes categorías señalando en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización.

La anterior interpretación es acorde con la finalidad última de las normas vigentes en la materia, que buscan racionalizar el gasto burocrático en todos sus niveles.

Fue con fundamento en los anteriores argumentos que mediante el Decreto 309 de 2018, 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 2018, habiéndose establecido en el Artículo 7º de tal disposición:

"Artículo 7º. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2018 queda determinado así:

<i>Nivel jerárquico sistema general</i>	<i>Límite máximo asignación básica mensual</i>
<i>DIRECTIVO</i>	<i>\$13.152.443</i>
<i>ASESOR</i>	<i>\$10.513.161</i>
<i>PROFESIONAL</i>	<i>\$7.344.289</i>
<i>TÉCNICO</i>	<i>\$2.722.574</i>
<i>ASISTENCIAL</i>	<i>\$2.695.559</i>

⁴ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 1518 de 11 de Septiembre de 2003. C.P. Dra. Susana Montes de Echeverri.

Agrega el Artículo 8º del citado decreto que ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 7º anterior y que en todo caso, no podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

Conviene recordar que el Artículo 11 de la norma que se viene citando es perentorio en señalar que “ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en el presente decreto, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4ª de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos”.

Pues bien, al tenor del Artículo 4º del citado decreto, el límite salarial máximo mensual para el Alcalde Mayor de Bogotá D.C. fue de \$15.512.880, de donde emerge, conforme a las previsiones del Inciso Segundo del Artículo 1º del Decreto 309 de 2018 que este fue el salario mensual del Contralor de Bogotá para la vigencia 2018.

Para los efectos legales pertinentes, el Artículo 1º del Decreto 309 de 2018, que se viene comentando, es perentorio en determinar que el salario mensual de los Gobernadores y Alcaldes “está constituido por la asignación básica mensual y los gastos de representación”.

Obsérvese que el Artículo 74 del Acuerdo 519 de 2012, “*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 las funciones de sus dependencias, se modifica su planta de personal y se ajustan el sistema de nomenclatura y los grados de la escala salarial de la planta de personal y se dictan otras disposiciones*”, prevé lo siguiente:

“ARTÍCULO 74.- Régimen Salarial y Prestacional. *Los empleados públicos de la Contraloría de Bogotá, D. C., continuarán devengando los elementos salariales y prestacionales que vienen percibiendo, de conformidad con las normas legales establecidas.*

PARÁGRAFO. *La prima técnica reconocida a los funcionarios de la Contraloría de Bogotá, continuará siendo factor salarial en los términos establecidos en las normas vigentes”.*⁵ (se subraya).

La citada disposición es clara en preceptuar que la condición para que los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C. continúen disfrutando del régimen salarial que vienen percibiendo es que se observen las normas legales vigentes, tal como ocurre con el Decreto 309 de 2018, tantas veces citado, en cuanto fija el límite máximo salarial aplicable para el año 2018.

Conviene recordar que el fundamento jurídico expuesto, en relación con el régimen salarial de los servidores públicos del Distrito Capital, en general -dentro de los cuales se incluyen los que hacen parte de este organismo de control fiscal- fue analizado en reciente pronunciamiento definitivo proferido dentro de la Acción Popular 2017-00050, a cargo del Tribunal Administrativo de Cundinamarca- Sección Primera, M.P. Luis Manuel Lasso Lozano, mediante la cual se confirmó la

⁵ El art.71 del Acuerdo 658 de 2016, derogó el Acuerdo 519 de 2012, salvo los artículos 72, 73, 74 y 75.

sentencia de primera instancia de 30 de Abril de 2018, proferida por el Juzgado 51 Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá, habiendo negado las pretensiones de la demanda, encaminadas a dejar sin efectos jurídicos algunos actos administrativos expedidos tanto por el Concejo de Bogotá como por el Alcalde Mayor de la Ciudad, en virtud de los cuales se establecieron factores salariales de los mencionados empleados al servicio de Bogotá D.C.

De la aludida providencia, es del caso destacar que, siendo la razón de ser de la Contraloría de Bogotá D.C. la defensa del patrimonio público de los bogotanos, tiene como propósito, *“de un lado, **prevenir y combatir el detrimento del patrimonio público**; y, por otro, **su administración eficiente y responsable**”*⁶ (destacado por la Sala).

Al respecto, en dicha sentencia se hizo alusión a lo expresado por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, que en ponencia del 11 de noviembre de 1999, expediente 1.220 del Consejero Augusto Trejos Jaramillo, en la cual se concluyó:

“En relación con el tema expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo y la Corte Constitucional han dicho:

“4.3. En estos términos, 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 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 de 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”.” (Subrayas fuera del texto original).

Igualmente, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en su providencia del 30 de abril de 2018 dentro del expediente 2017-00050, a manera de conclusión señaló:

⁶ Sentencia de 28 de marzo de 2019, Tribunal Administrativo de Cundinamarca, M.P. Luis Manuel Lasso Lozano.

“Además de lo anterior, la Sala pudo establecer que contrario a lo afirmado por el actor popular, sí le corresponde al Alcalde Mayor de Distrito Capital determinar, cada año, el incremento salarial de los empleados del nivel central de la administración distrital, con sujeción a la ley expedida por el Congreso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150, numeral 19 letra e), y los acuerdos que sobre la materia expida el Concejo Distrital.”

Así las cosas, y como quiera que los servidores públicos de esta Entidad, son en últimas, los encargados del ejercicio del control fiscal, en tanto y en cuanto deben vigilar la gestión fiscal de quienes administran bienes y recursos del Distrito Capital, conforme a las disposiciones legales vigentes, el talento humano que los mismos representan, debe ser destacado y estimulado a través de incentivos como el que aquí se busca, el que no tiene otra razón distinta que propender por el establecimiento de un mecanismo efectivo y eficaz que evite la proclividad a las diversas formas de corrupción que bien pueden derivarse de la frecuente relación entre ente fiscalizador – sujetos controlados.

Esa propensión al desconocimiento de los principios inherentes al ejercicio de la función pública consagrados en el artículo 209 constitucional, fue recientemente analizada, evaluada y medida por el Informe de Transparencia por Bogotá 2018 (ITB), el cual incluye las siguientes variables: Visibilidad, Institucionalidad y Control y Sanción.

La Visibilidad mide los riesgos generados por la opacidad en la información; la Institucionalidad mide los riesgos generados por deficiencias en los procesos y procedimientos en la gestión institucional y el Control y Sanción mide los riesgos asociados a una baja cultura de autorregulación, control externo en la entidad y mecanismo de sanción por hechos de corrupción.

El resultado para la Contraloría de Bogotá D.C. del ITB, fue de 69.5 puntos sobre 100, lo cual significa que este Organismo de Control Fiscal se ubica en un índice de riesgo medio de corrupción, evidenciando un buen desarrollo de sus diseños y prácticas administrativas, aspecto que en últimas, demuestra que sus riesgos, aunque existentes, son menores, siendo posible evitarlos, requiriéndose no solo voluntad política, sino el mejoramiento continuo del Proceso de Gestión Integral – SIC -, factores con los que, sin duda alguna mejorará la calificación.

AUMENTO DE LOS SUJETOS DE CONTROL FISCAL EN BOGOTÁ D.C.

A partir de la Constitución Política de 1991 y de la expedición del Decreto – Ley 1421 de 1993, desaparecieron las Revisorías Fiscales que ejercían el control en las Empresas de Servicios Públicos: E.A.A.B., E.E.B., E.T.B., quedando esta vigilancia a cargo de la Contraloría de Bogotá D.C.

En este sentido, el artículo 3º de la Ley 42 de 1993, incluye como sujetos de control fiscal del orden

territorial, a los organismos que hacen parte de la estructura departamental, municipal y las entidades de este orden enumeradas en la citada norma.

Por otro lado, el Concejo de Bogotá, D.C., 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 fija las funciones de sus dependencias, se modifica la planta de personal y se dictan otras disposiciones”*⁷, a través del cual se determinó en el artículo 4º, los sujetos de vigilancia y control fiscal de la Contraloría de Bogotá, D.C., para lo cual el artículo 26º ejusdem, modificado por el artículo 5 del Acuerdo 664 de 2017, organizó al mencionado organismo de control, en Direcciones especializadas por sectores específicos.

En cumplimiento a lo anteriormente expuesto, la Contraloría de Bogotá, D.C., expidió la Resolución Reglamentaria No. 020 de 2018 *“Por la cual se agrupan, clasifican y asignan por sectores, los sujetos de vigilancia y control fiscal a las Direcciones Sectoriales de Fiscalización de la Contraloría de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones”*.

Conviene destacar, que el incremento de sujetos de control antes mencionados, 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, Secretaría de Salud, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaria Distrital de Planeación, Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación 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 lo cual, la escala salarial de los mismos ha permanecido prácticamente estática en los últimos veinte años, salvo los ajustes por inflación que se registran año por año, resultando por tanto viable, la aprobación del proyecto de acuerdo de ajuste salarial, que hoy se somete a consideración del Honorable Concejo de Bogotá, D.C.

BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL

Dando cumplimiento al Artículo 127 de la Ley 1474 de 2011 *“Ley Anticorrupción y la Sofisticación del Delito”* la Contraloría de Bogotá D.C. ajustó los procedimientos del proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal mediante la Resolución Reglamentaria 001 de 2018 entre ellos el de beneficios de control fiscal que representan la medición del impacto del proceso auditor que desarrolla la entidad, detallando beneficios cualificados a partir de observaciones que se dan en la ejecución del proceso auditor y cifras cuantificadas del valor agregado, generado por el ejercicio del mismo control fiscal y soportados en los ahorros y recuperaciones, logrados por un sujeto de control como producto de la gestión de la Contraloría de Bogotá, D.C.

⁷ Modificado parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017.

Estos beneficios equivalen en términos de resultados, a uno de los principales logros de la gestión de la citada entidad y constituyen por ende un elemento de medición que permite comprobar su efectividad en la vigilancia de los recursos públicos del Distrito Capital. Su clasificación y cuantificación están previstas en el procedimiento para la identificación, evaluación, cualificación, cuantificación y certificación de los beneficios del control fiscal que forma parte el Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal, establecido en el Sistema Integrado de Gestión, ligado a un conjunto de actividades que aseguran mediante los soportes y filtros correspondientes su adecuado establecimiento.

BOLETÍN BENEFICIOS CONTROL FISCAL 2018.

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 legales y los principios que rigen la gestión pública, con miras a obtener un mayor beneficio para la ciudadanía⁸, quienes son los principales destinatarios de los resultados obtenidos en desarrollo del ejercicio del control fiscal; y en consecuencia, como organismo de control esta obligado a rendir cuenta sobre las actuaciones y beneficios obtenidos producto de la función que constitucional y legalmente ha sido asignada.

Los beneficios consignados en este boletín, se clasifican en **cuantificables** y **cualificables**

Cuantificables

- **Ahorro.** Erogación dejada de hacer o pagar por parte del sujeto de control, al realizar una acción correctiva y/o preventiva, situación que puede generar un beneficio cuantificable.
- **Recuperación.** Valor derivado de acciones correctivas realizadas por un sujeto de control en cuanto a la recuperación de activos (incremento) o eliminación de pasivos inexistentes (disminución), reincorporación bienes o derechos por devolución, reintegro, cancelación, supresión o reducción de obligaciones existentes. Lo anterior, se traduce en el aumento patrimonial sin erogación de fondos.

Cualificables

- Son acciones que contribuyen a mejorar la gestión pública, del vigilado o de la comunidad a la que sirven.

Los beneficios obtenidos del control fiscal, se generaron por las auditorías practicadas, los procesos de responsabilidad fiscal, el cobro coactivo y las indagaciones preliminares, entre otros.

⁸ Numeral 1 del Artículo 129 de ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".

El siguiente fue el resultado obtenido del 1° de enero al 31 de diciembre de 2018:

Cuadro 1
Beneficios de Control Fiscal 2018

Cifras en pesos

PROCESO DE VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL	Ahorros	53.205.414.374,35
	Recuperaciones	349.732.571.077,52
	Subtotal	402.937.985.451,87
PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA	Cobro Persuasivo	8.443.044.809,12
	Cobro Coactivo	4.931.618.457,79
	Subtotal	13.374.663.266,91
Total beneficios del control fiscal		416.312.648.718,78
Presupuesto ejecutado a 31 de diciembre de 2018		147.480.926.212,00
TASA DE RETORNO		\$2,82

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal por parte de las Direcciones de Responsabilidad Fiscal, Sectoriales de Fiscalización y de Reacción Inmediata.

Al comparar el valor de los beneficios obtenidos en la vigencia 2018, en cuantía de \$416.312.648.718,78 frente a los recursos presupuestales ejecutados en el mismo período por la Contraloría de Bogotá D.C., por valor de \$147.480.926.212 se obtuvo una tasa de retorno de \$2,82; es decir, que por cada peso invertido en el Organismo de Control Fiscal, se generó un retorno de \$2 con 82 centavos. La participación del 97% correspondió al Proceso Misional de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal, mientras que el 3% lo originó el Proceso de Responsabilidad Fiscal.

PROCESO DE VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL.

Resultado de las observaciones y hallazgos detectados en el desarrollo de las auditorías, los Sujetos de Vigilancia y Control Fiscal implementaron acciones correctivas, las cuales se convirtieron en beneficios debidamente cuantificados, soportados y certificados por las Direcciones Sectoriales que los remitieron. Se reportaron 145 beneficios, 84 de ellos cuantificables por valor de \$402.937.985.451.87 y 61 cualificables, como se evidencia en los siguientes cuadros.

A continuación se presentan los beneficios obtenidos por el desarrollo de las acciones implementadas por los sujetos de control, las cuales se tradujeron en recuperaciones o ahorro para el Distrito Capital:

Cuadro 2
Beneficios cuantificables por Dependencia a diciembre 31 de 2018

Cifras en pesos

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
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 y Desarrollo Local	-	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 PVCGF	402.937.985.451,87	

Fuente: Reporte de Beneficios de Control Fiscal Direcciones Sectoriales de Fiscalización y Reacción Inmediata.

COMPARATIVO DE BENEFICIOS DE CONTROL FISCAL CONTRA LA VIGENCIA ANTERIOR.

Cuadro 3
Comparativo diciembre de 2017 a 2018 Cifras en pesos

BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL	A 31 de diciembre de 2017	A 31 de diciembre de 2018
PROCESO VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL	293.356.955.883,05	402.937.985.451,87
Recuperaciones	208.926.550.384,28	349.732.571.077,52
Ahorros	1.221.080.093,00	53.205.414.374,35
Indirectos	83.209.325.405,77	
PROCESO RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA	18.214.762.736,83	13.374.663.266,91
Cobro persuasivo	1.991.874.063,18	8.443.044.809,12
Cobro coactivo	16.222.888.673,65	4.931.618.457,79
TOTAL	311.571.718.619,88	416.312.648.718,78
Presupuesto Ejecutado	130.640.172.017,00	147.480.926.212,00
TASA DE RETORNO	2,38	2,82

Fuente: Boletín N° 4: Beneficios de Control Fiscal, enero–diciembre de 2017 y Reporte Direcciones enero–diciembre de 2018.

Se observa un incremento de la tasa de retorno de \$0,44 centavos al comparar el resultado de este año, contra el obtenido en la vigencia anterior.

Cuadro 4
Beneficios del Control Fiscal 2016-2018

Cifras en pesos

VIGENCIA	VALOR BENEFICIOS	PRESUPUESTO EJECUTADO	TASA DE RETORNO
2016	49.197.835.662.270,20	114.050.742.306,00	431,37
2017	311.571.718.619,88	130.640.172.017,00	2,38
2018	416.312.648.718,78	147.480.926.212,00	2,82

Fuente: Boletín de Beneficios de Control Fiscal 2016, 2017 y Reporte Direcciones enero–diciembre de 2018.

PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Hace veinte años, aproximadamente, la mayoría del personal Auxiliar de Servicios Generales, Auxiliar de Servicios Administrativos y Conductores, no acreditaba la terminación de estudios de primaria y gran parte de los profesionales apenas aprobaban la terminación de materias del pénsum académico de pregrado.

Dentro de un intenso plan de mejoramiento del nivel académico, se adelantaron programas masivos para quienes no tenían estudios y aprobación de educación primaria y media, para que validaran el pénsum correspondiente. Hoy se puede afirmar que dentro del nivel asistencial y técnico, más del 95% acredita como mínimo el título de bachiller.

Se resalta el esfuerzo que realizó la Contraloría de Bogotá D.C., para que varios empleados de estos niveles, por su cuenta o con préstamos del ICETEX, adelantaran estudios universitarios o técnicos e incluso especializaciones; en la planta actual se cuenta con personal de servicios generales y conductores que acreditan estudios técnicos, auxiliares administrativos y secretarías con título profesional, al igual que los del nivel técnico.

A inicios de los noventa, se comenzó a exigir el título profesional y especialización o postgrado para cumplir con los requisitos principales que requerían estos cargos y no solo las equivalencias por experiencia. Esta política trajo como consecuencia, que los profesionales universitarios en su mayoría, hoy tengan especialización y algunos que desempeñan cargos de profesionales especializados, acrediten más de una especialización o postgrados u otra carrera profesional.

Esta superación del nivel académico del talento humano de la Contraloría de Bogotá D.C., bien merece verse reflejada en un mejor reconocimiento salarial, que responda a los destacados resultados obtenidos en ejercicio del control fiscal por parte de los servidores públicos que integran esta entidad.

MODIFICACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Como resultado de la reestructuración, en cumplimiento de los preceptos 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 muchos empleos, conllevando al incremento de cargas laborales.

La supresión de dichos cargos, que en su mayoría desempeñaban funciones propias de la misión institucional de la Contraloría de Bogotá D.C., aumentó las cargas laborales en quienes fueron incorporados a la nueva planta establecida por el Acuerdo 25 de 2001.

Por lo expuesto, este proyecto pretende modificar la escala de remuneración básica respecto a los diferentes entes de control del Distrito Capital, tratando de acercarse al promedio del mercado, que busca el beneficio en todos los niveles de la planta de personal.

Desde el punto de vista metodológico, la presente propuesta se basa en los valores de mercado con el fin de interpolar a éstos los resultados internos, toda vez que el objetivo de dicho análisis debe mantener no solo el equilibrio interno de los salarios en el propio organismo, sino observar el equilibrio externo de salarios con relación al mercado de trabajo.

El análisis de la actual estructura salarial, ha permitido fijar prioridades y determinar qué niveles ocupacionales se encuentran subvalorados o sobrevalorados con respecto a su punto de equilibrio teórico y el valor promedio de mercado.

En este orden, un hecho demostrable lo constituye el análisis de la actual escala salarial de los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, 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.

Así se evidencia la necesidad de racionalizar dicha escala salarial, buscando diferenciar de la manera más adecuada los valores y lograr el equilibrio interno en atención a la importancia jerárquica del nivel ocupacional.

Si bien es cierto en la escala propuesta, aún se observa un traslape significativo, se logra elevar el nivel de competitividad interna en relación con los diferentes grados salariales, en uniformidad a la importancia relativa de los cargos.

APLICACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y EL PRINCIPIO DE “A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL”

Desde 1994, los salarios de los servidores públicos de la Personería de Bogotá, el Concejo de Bogotá y la Veeduría Distrital, del nivel profesional hacia abajo, son superiores, frente a lo devengado por sus pares en la Contraloría de Bogotá, D.C., diferencia salarial que no tiene fundamento; por tanto, en cumplimiento del principio que a trabajo igual – salario igual, este proyecto

se encamina a subsanar dichas diferencias salariales, más aún cuando el origen de la Contraloría de Bogotá D.C. es de rango constitucional y en el Estatuto Orgánico de Bogotá D.C. y las actuales asignaciones básicas del nivel asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, están por debajo de los límites máximos establecidos en el Decreto 309 de 2018, aún vigente.

En aras de la viabilidad presupuestal del proyecto y a efecto de disminuir la inequidad salarial que se ha venido presentando en la Contraloría de Bogotá, D.C. con respecto a los órganos de control administrativo, disciplinario y político de la ciudad capital, se proponen los siguientes ajustes salariales a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo:

ESCALA DE ASIGNACIONES BÁSICAS PROYECTADA PARA EL AÑO 2020

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	6.286.970	6.167.218	3.731.244		1.513.861
02	7.478.636	7.336.185			
03	7.660.603	7.883.728	4.046.489	2.594.853	1.786.437
04	7.883.728				1.813.276
05	10.648.797		4.402.712	2.722.574	
06					
07			4.757.554		2.456.497
08			5.048.793		2.657.256
09			5.528.982		2.695.559

Nota: Sin el incremento del IPC o ajuste del año 2020.

La escala actual es la siguiente:

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
01	5.987.590	5.987.590	3.392.040		1.376.237
02	7.122.510	7.122.510			
03	7.295.812	7.508.312	3.678.626	2.471.289	1.624.034
04	7.508.312				1.648.433
05	10.141.711		4.002.465	2.628.066	
06					
07			4.325.049		2.233.179
08			4.589.812		2.415.687
09			5.026.347		2.537.127

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ASIGNACIONES BÁSICAS MENSUALES – ABM - EN LOS ÓRGANOS DE CONTROL SELECCIONADOS DEL D.C.

Para adelantar el presente análisis, se seleccionaron las siguientes entidades del orden distrital: Personería de Bogotá, Veeduría Distrital y Concejo de Bogotá.

Las mencionadas entidades fueron seleccionadas por su naturaleza e importancia, sirviendo por

tanto como referencia en la comparación de escalas salariales, constituyendo una muestra que permite identificar las necesidades reales de nivelación de la Contraloría de Bogotá D.C., evidenciando el comportamiento salarial frente a sus pares.

Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Contraloría de Bogotá D.C.

Con el fin de observar la composición de Asignación Básica Mensual – ABM -, correspondiente a cada nivel ocupacional de la Planta de Personal en la Contraloría de Bogotá D.C., a continuación se presenta un análisis del número de grados por cada nivel, su ABM y el número de empleados actual en cada uno de ellos, lo cual permite determinar si existen dispersiones salariales en cada nivel, así como estimar posibles consecuencias en el manejo, productividad y apropiación de los empleados en la Contraloría de Bogotá D.C.

Nivel Asistencial

El Nivel Asistencial en la Contraloría de Bogotá D.C., se conforma por seis (6) Grados, desempeñados por 165 empleados vinculados en la actualidad a la planta de personal. Este nivel de ABM comienza por el grado 01 con \$1.376.237 y llega hasta el grado 09 con \$2.537.127.

Se logró establecer como ABM promedio ponderado para este nivel \$1.923.618 (ver Anexos 1 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el nivel asistencial de la planta de personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 46%, entre los valores mínimo y máximos de ABM remunerados en este nivel de ocupación.

Si bien la brecha arroja un valor significativo, es importante tener en cuenta el amplio número de grados que conforma el nivel y la amplitud de necesidades del servicio institucional satisfechas por parte de los funcionarios vinculados en este nivel, aspecto que explica de manera adecuada la diferencia encontrada.

Nivel Técnico

En este nivel ocupacional en la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C., se encuentran cargos en solo dos (2) Grados, desempeñados por 103 empleados. Este nivel de ABM comienza por el grado 03 con \$2.471.289 y llega hasta el grado 05 con \$2.628.066.

Se estableció como ABM promedio ponderado para este nivel \$2.580.881 (ver anexos 1 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el Nivel Técnico de la Planta de Personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 6%, entre los valores mínimo y máximo de ABM técnico.

Para este caso, la brecha arroja un valor significativamente bajo, evidente por el pequeño número de grados que conforman el nivel ocupacional y los ajustes que en materia salarial han sido aplicados recientemente al mismo, arrojando distorsiones mínimas en este nivel ocupacional.

Nivel Profesional

El nivel ocupacional Profesional de la Contraloría de Bogotá D.C., se encuentra conformado por seis (6) Grados; sin embargo, es preciso realizar algunas aclaraciones importantes antes de efectuar la lectura del análisis estadístico.

En primer lugar, dentro del nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., los grados Profesional 01 y 03 corresponden a Profesionales Universitarios. Así mismo, los niveles 05, 07, 08 y 09 a Profesionales Especializados. Así en la actualidad se encuentran 356 empleados Profesionales Universitarios y 265 Profesionales Especializados en los grados mencionados, es decir el 57% de los Profesionales son Universitarios y el 43% son Profesionales Especializados.

Otro aspecto a resaltar tiene que ver, con que dentro del nivel profesional se incluye al Tesorero General y al Almacenista General, empleados con modalidad de vinculación de libre nombramiento y remoción, que adelantan funciones y responsabilidades específicas en la entidad y cuentan con prima técnica establecida en el 50%, de manera diferente al resto del nivel ocupacional, cuya prima técnica debe ser solicitada y asignada de forma gradual y conforme las condiciones de estudio y experiencia de cada empleado.

Con el fin de eliminar posibles sesgos en este análisis, se efectuaron cálculos para el nivel profesional, excluyendo a los siete (7) profesionales vinculados en grados 08 y 09, haciendo necesario un recalcu que estableció como ABM promedio ponderado para este nivel \$3.890.959 (ver anexos 2 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el nivel profesional de la planta de personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 22%, entre los valores mínimo y máximo de ABM.

Para este caso, la brecha arroja un valor significativamente alto, teniendo en cuenta que el análisis incluye solo cuatro (4) grados de cargos, además de la dispersión funcional y natural entre Profesional Universitario y Profesional Especializado, aspectos que deben ser tenidos en cuenta por el Honorable Concejo Capitalino..

Nivel Asesor

En este nivel dentro la Planta de Personal de la Contraloría de Bogotá D.C., se encuentran tres (3) Grados, desempeñados por 31 empleados. Dentro de este en la actualidad se incluye al Jefe de Oficina Asesora Jurídica y al Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones, los cuales tienen ABM superiores al nivel Asesor. Por tal razón se excluyen del análisis de intervalos y solo se incluirán los Grado 01 y 02, donde la ABM del grado 01 es \$5.987.590 y del grado 02 es \$7.122.510.

De acuerdo con lo anterior, se recalculó el promedio ponderado y se estableció como ABM promedio para este nivel \$6.731.158 (ver anexos 2 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el Nivel Asesor de la Planta de Personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 16%, entre los valores mínimo y máximo de ABM.

Para este caso, la brecha arroja un valor medio, consistente con el pequeño número de grados que conforman el nivel ocupacional.

Nivel Directivo

El nivel directivo de la Contraloría de Bogotá D.C., está compuesto por seis (6) Grados de cargos; es preciso realizar algunas aclaraciones antes de efectuar la lectura del análisis estadístico.

Dentro del nivel directivo de la Contraloría de Bogotá D.C., se incluyen al Señor Contralor Grado 00 y al Contralor Auxiliar Grado 05, cuyas asignaciones no son establecidas de manera igual al resto del equipo directivo. En virtud de sus cargos y el nivel de ABM percibido, se excluyen del análisis de intervalo para el nivel ocupacional directivo.

Así, en la actualidad se encuentran 123 empleados en el nivel directivo y haciendo el correspondiente recálculo que estableció como ABM promedio ponderado para este nivel \$6.786.526 (ver anexos. 2 y 3).

Al efectuar un análisis de intervalos para el nivel ocupacional de la planta de personal en la Contraloría de Bogotá D.C., se determinó una brecha del 20%, entre los valores mínimo y máximo de ABM.

Para este caso, la brecha arroja un valor significativamente alto, teniendo en cuenta que el análisis incluye solo cuatro (4) grados de cargos, además de la dispersión funcional y natural entre los grados del nivel, aspectos que deben ser tenidos en cuenta por el Honorable Concejo Capitalino.

Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D.C.

Nivel Asistencial

Se observa en el anexo 4 y sus respectivos gráficos, la existencia de 385 cargos, comprendidos en siete grados salariales: auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalentes a una asignación total de \$1.031.378.035, con un promedio mensual de \$2.678.904.

Se señala en el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$2.537.127, con una diferencia salarial real de \$258.463, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje de 6%.

Nivel Técnico:

El nivel técnico en la Personería de Bogotá D.C., no existe.

Nivel Profesional

Es de anotar que el nivel profesional y grado salarial profesional especializado, tiene asignado el 20% de gastos de representación que hacen parte de su asignación básica mensual, constituyendo factor salarial.

En el anexo 4 y sus respectivos gráficos, se observa la existencia de 421 cargos, comprendidos en

siete grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$1.816.318.838 equivalente a un promedio mensual de \$4.314.297.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$4.537.043 y un valor mínimo de \$3.861.492, con una diferencia salarial real de \$675.551, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje 15%.

Nota: El nivel ejecutivo fue reubicado en el nivel Directivo.

Nivel Asesor

El anexo 4 y sus respectivos gráficos, determina la existencia de 25 cargos, comprendidos en un único grado salarial, que corresponde a una asignación total de \$157.617.225, equivalente a un promedio mensual de \$6.304.689.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$6.304.689 y un valor mínimo de \$6.304.689, con una diferencia salarial real de \$0, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 0%.

Nivel Directivo

En igual sentido se observa en el anexo 4 y sus respectivos gráficos, la existencia de 58 cargos, comprendidos en 4 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$443.488.333, equivalente a un promedio mensual de \$7.646.351.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$9.439.802, y un valor mínimo de \$6.304.689, con una diferencia salarial real de \$3.135.113, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 33 %.

Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal del Concejo de Bogotá, D.C.

Nivel Asistencial

El anexo 5 y sus respectivos gráficos, establece la existencia de 57 cargos, comprendidos en 9 grados salariales: auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalente a una asignación total de \$141.151.213, ocupando un promedio de \$2.476.337.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$1.962.220, con una diferencia salarial real de \$733.339, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 27%.

Nivel Técnico

Se observa en el anexo 5 y sus respectivos gráficos, la existencia de 2 cargos, comprendidos en 2 grados salariales, que corresponde a una asignación total de \$4.680.366, ocupando un promedio de \$2.340.183.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de

\$2.722.574 y un valor mínimo de \$2.307.682, con una diferencia salarial real de \$414.892, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 15%.

Nivel Profesional

En el anexo 5 y sus respectivos gráficos, se muestra la existencia de 21 cargos, comprendidos en 5 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$83.748.651, ocupando un promedio de \$3.988.031.

Señala el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$4.642.394 y un valor mínimo de \$3.405.816, con una diferencia salarial real de \$1.236.578, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 27%.

Nivel Asesor

El anexo 5 y sus respectivos gráficos, refleja la existencia de 9 cargos, comprendidos en un único grado salarial, que corresponde a una asignación total de \$42.023.709, ocupando un promedio de \$4.669.301.

El análisis señala un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$4.669.301 y un valor mínimo de \$ 4.669.301, con una diferencia salarial real de \$0, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 0%.

Nivel Directivo

Se observa en el anexo 5 y sus respectivos gráficos, la existencia de 5 cargos, comprendidos en 2 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$39.299.807, ocupando un promedio de \$7.859.961.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$8.405.797 y un valor mínimo de \$7.496.071, con una diferencia salarial real de \$909.726, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 11%.

Análisis de ABM por Nivel de Ocupación en la Planta de Personal de la Veeduría Distrital.

Nivel Asistencial

Se observa en el anexo 6 y sus respectivos gráficos, la existencia de 22 cargos, comprendidos en 5 grados salariales: Auxiliares de servicios generales, conductor, auxiliar administrativo y secretario, equivalente a una asignación total de \$54.018.970, equivalente a un promedio mensual de \$2.455.408.

Se señala en el análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo de \$2.695.559 y un valor mínimo de \$2.167.345, con una diferencia salarial real de \$528.214, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 20%.

Nivel Técnico

En el anexo 6 y sus respectivos gráficos, se determina la existencia de 6 cargos, comprendidos en 2 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$12.848.088, con un promedio

mensual de \$2.141.348.

Igualmente se señala dentro del análisis, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$2.722.574 y un valor mínimo de \$2.722.474, con una diferencia salarial real de \$100, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 0%.

Nivel Profesional

En el anexo 6 y sus respectivos gráficos, se observa la existencia de 32 cargos, comprendidos en 4 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$168.628.313 equivalente a un promedio mensual de \$5.269.635.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$5.981.235 y un valor mínimo de \$4.313.625, con una diferencia salarial real de \$1.667.610, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 28%.

Nivel Asesor

El anexo 6 y sus respectivos gráficos, determina la existencia de 5 cargos, comprendidos en 3 grados salariales, que corresponden a una asignación total de \$30.797.737, equivalente a un promedio mensual de \$6.159.547.

Dentro del análisis se observa, un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$6.509.268, y un valor mínimo de \$6.041.046, con una diferencia salarial real de \$468.222, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 8%.

Nivel Directivo

En igual sentido se observa en el anexo 6 y sus respectivos gráficos, la existencia de 4 cargos, comprendidos en un grado salarial, que corresponden a una asignación total de \$37.753.768, equivalente a un promedio mensual de \$9.438.442.

El análisis muestra un intervalo por nivel ocupacional que comprende un valor máximo \$9.438.442, y un valor mínimo de \$9.438.442, con una diferencia salarial real de \$0, correspondiendo a una brecha salarial interna (vertical) con un porcentaje del 0%.

COMPARACIÓN DE LAS ABM PROMEDIO ENTRE ENTIDADES DE CONTROL D.C.

Nivel Asistencial

En el anexo 7 y sus gráficos respectivos, se observa que los promedios ponderados para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$2.678.904, \$2.476.337, \$1.923.618 y \$2.455.408 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.383.567.

Es de anotar que la cifra más baja de \$1.923.618, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C., frente a los otros organismos de control.

Nivel Técnico

El anexo 8 y sus respectivos gráficos, se observa que los promedios para este nivel, comprendidos

entre las entidades: Concejo, Contraloría y Veeduría, teniendo en cuenta que la Personería no tiene este nivel, son: \$2.515.128, \$2.580.881 y \$2.141.348 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.412.452.

Se denota que la cifra más baja de \$2.141.348, corresponde a la Veeduría Distrital, teniendo en cuenta que solamente tiene 6 funcionarios, seguido por el Concejo de Bogotá D.C. con \$2.515.128 al tener solo 2 funcionarios y la Contraloría de Bogotá D.C., con un promedio de \$2.580.881 para 103 cargos, tal como lo refleja el anexo mencionado.

Nivel Profesional

Es de aclarar que el nivel profesional y grado salarial profesional especializado, de la Personería de Bogotá D.C., tienen asignado el 20% de gastos de representación que hacen parte de su asignación básica mensual, constituyendo factor salarial.

El anexo 9 y sus gráficos, se observa que los promedios para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$4.314.297, \$3.988.031, \$3.890.959 y \$5.269.635, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$4.365.730.

Se precisa que la cifra más baja de \$3.890.959, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C., tal como lo refleja el gráfico dentro del anexo antes citado, teniendo la asignación básica promedio mensual más baja, frente a los otros Órganos de Control en mención.

Nivel Asesor

En el anexo 10 y sus gráficos, se observa que los promedios para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$6.304.689, \$4.669.301, 6.731.158 y \$6.434.184 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$6.034.833.

La cifra más baja de \$4.669.301, corresponde al Concejo de Bogotá D.C., tal como lo refleja el gráfico citado.

Nivel Directivo

Se observa en el anexo 11 y sus gráficos, que los promedios para este nivel, comprendidos entre las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$7.646.351, \$7.859.961, \$6.786.526 y \$10.078.055 respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$8.092.723.

Es de anotar que la cifra más baja de \$6.786.526, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C., tal como lo refleja el gráfico correspondiente a este nivel.

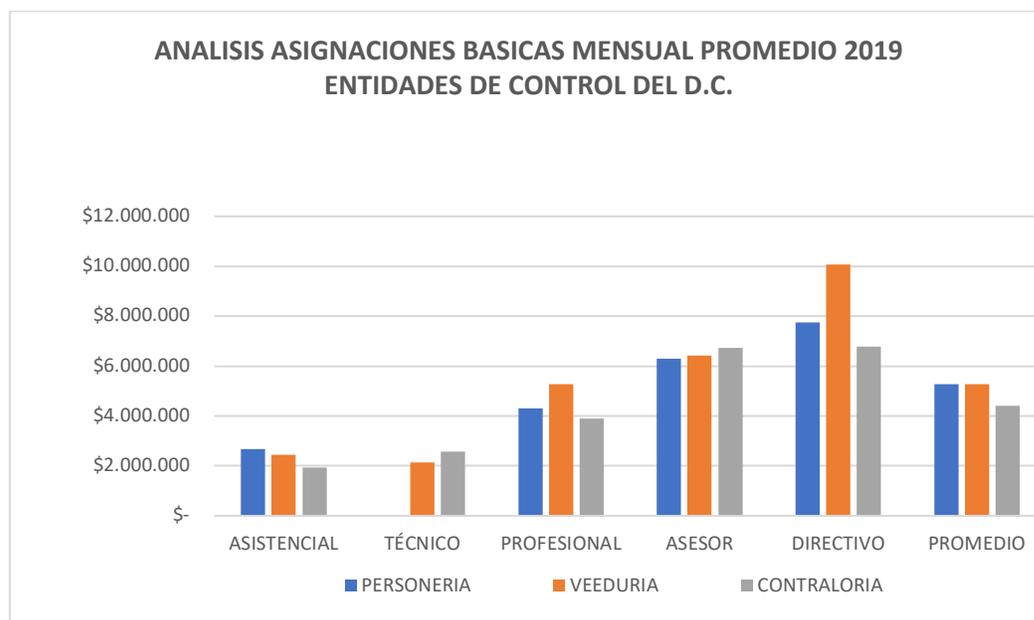
Análisis comparativo específico de los Entes de Control más significativos en la ABM de los diferentes niveles.

El presente análisis sólo contempla las cifras correspondientes a Personería de Bogotá D.C., Veeduría Distrital y Contraloría de Bogotá D.C. en la vigencia 2019, así:

	PERSONERIA	VEEDURIA	CONTRALORIA
ASISTENCIAL	\$ 2.678.904	\$ 2.455.408	\$ 1.923.618
TÉCNICO		\$ 2.141.348	\$ 2.580.881
PROFESIONAL	\$ 4.314.297	\$ 5.269.635	\$ 3.890.969
ASESOR	\$ 6.304.689	\$ 6.434.184	\$ 6.731.158
DIRECTIVO	\$ 7.760.714	\$ 10.078.055	\$ 6.786.526
PROMEDIO	\$ 5.264.651	\$ 5.275.726	\$ 4.406.756

Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control

Al observar el monto calculado para la ABM en la presente vigencia, persisten los valores inferiores para los niveles, Asistencial, Profesional y Directivo ya enunciados en la comparación anterior, que pueden apreciarse de manera más clara en la siguiente gráfica:



Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control.

Estimación del Porcentaje de incremento requerido en ABM promedio ponderado por niveles de ocupación en la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C.

Al Efectuar la comparación entre la ABM promedio (obtenida de los niveles ocupacionales equivalentes en la Personería de Bogotá D.C., el Concejo de Bogotá y la Veeduría Distrital) y contrastar dicho promedio con la ABM por nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., se determina el porcentaje necesario para aproximar cada nivel ocupacional con su promedio Distrital.

Basados en los análisis descritos: Promedio ponderado de la ABM, comparativos entre las instituciones, análisis de intervalo y estimación de brechas por nivel ocupacional, conviene hacer las siguientes consideraciones:

Para el nivel asistencial, el aumento considerado debe contemplar que en los niveles más bajos 01, 03 y 04, se concentra el mayor número de empleados. Es allí donde los incrementos adecuados

pueden cerrar las brechas de nivel ocupacional incrementando a la vez el nivel de ingreso en esta población base de la Entidad, teniendo en cuenta que su remuneración básica está muy por debajo de los otros tres grados.

En el nivel técnico, los ajustes y avances previos ya obtenidos, permiten determinar un nivel moderado de incremento, que alrededor del 10% corrige las brechas de niveles en la Entidad, sin desmejorar los ya alcanzados quedando ajustado al nivel distrital comparado.

En el nivel profesional existen diversos tipos de distorsiones, pues además de estar comparativamente por debajo del nivel profesional distrital, se requiere un incremento del del 10%, buscando que se equipare al nivel profesional distrital.

En el nivel asesor, se incluyen dos grados de jefe de oficina que alteran el comportamiento de las cifras, razón por la cual la consideración es similar a la del nivel técnico, debiéndose incrementar un porcentaje inferior al de los otros niveles ocupacionales, sin perder sus condiciones actuales, asignándole un incremento del 5%.

De igual forma el nivel directivo, analizado sin los cargos de Contralor y Contralor Auxiliar, evidencia la necesidad de un incremento del 5% que le equipare al nivel distrital, sin olvidar que en la ABM el cargo de Contralor de Bogotá D.C., como cabeza de Entidad, también se encuentra por debajo de las ABM de sus pares en las entidades analizadas.

Por lo anterior, se estima un incremento de los grados salariales por nivel en la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C. de la siguiente forma:

NIVELES	ABP	% BRECHA	% INCREMENTO
ASISTENCIAL	\$1.923.618	46%	10%
TECNICO	\$2.580.881	6%	5%
PROFESIONAL	\$3.890.959	22%	10%
ASESOR	\$6.731.158	16%	3%
DIRECTIVO	\$6.786.526	20%	5%

Fuente: Asignaciones básicas mensuales de los entes de control.

Es importante señalar que además del análisis estadístico realizado, se incorpora un criterio de racionalidad económica de los recursos públicos, con visión de optimización y regulación de los mismos, teniendo en cuenta que a mayor de ABM en cada cargo, es preciso racionalizar los incrementos porcentuales a fin de optimizar los recursos asignados a la Entidad.

Se efectuó análisis con promedios ponderados, para una mayor aproximación estadística y líneas de tendencia, buscando una mejor equidad entre los niveles analizados.

CUADRO Y GRÁFICO DE RESUMEN DE PROMEDIOS PONDERADOS DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL

Como se puede apreciar en el anexo 12, en los niveles: asistencial, técnico, profesional y directivo, correspondientes a las plantas de personal de los entes de control del D.C., las asignaciones salariales mensuales de la Contraloría, están en rango inferior frente al Concejo de Bogotá,

Personería y Veeduría, buscándose una modificación en la escala de remuneración básica de los empleos de la planta de la Contraloría de Bogotá, D.C.

CUADRO Y GRÁFICO DE LA CURVA SALARIAL DE PROMEDIOS EN ENTES DE CONTROL

El anexo 13, muestra un análisis de la media de cada nivel en los organismos de control del Distrito Capital, llegando al conocimiento de la dispersión de la misma.

CUADRO Y GRÁFICO DE PROYECCIÓN DE LA NUEVA ESCALA SALARIAL PROMEDIO DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL

En el anexo 14, las asignaciones básicas mensuales promedio, se analiza con la nueva proyección de incremento del 10% en los niveles asistencial, técnico y profesional un aumento leve con respecto con los promedios ponderados interno y del mercado de los diferentes niveles de los Organismos de Control del Distrito Capital.

De igual manera se analiza con la nueva proyección de incremento del 3% y 5%, en los niveles asesor y directivo, respectivamente, representando un aumento leve con respecto a los promedios ponderados interno y del mercado de los diferentes niveles ocupacionales referidos, en los Organismos de Control del Distrito Capital.

NOTA: En el caso de los Jefes de Oficina 115 - 03, por su condición de pertenecer al Staff del Despacho de Contralor, debe aplicarse un incremento del 5%.

MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018 – NIVEL ASISTENCIAL

Se presenta a continuación las explicaciones pertinentes en donde se establecen diferencias notorias en relación con los diferentes cargos a nivel asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo de la Contraloría de Bogotá, D.C. con respecto a los entes de control, así:

Auxiliar de Servicios Generales Código 470 Grado 01

La media del nivel asistencial de los organismos de control, es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$1.513.861.

Confrontado éste cargo de la Contraloría de Bogotá, D.C. que tiene un sueldo básico de \$1.376.237 M/cte., frente al cargo equivalente de la Personería Distrital de Auxiliar de Servicios Generales 470-01, con una asignación básica de \$2.537.127, se establece una diferencia por debajo de \$1.160.890.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, que fija el límite salarial en \$2.695.559, existe una diferencia de \$1.319.322 (anexos 7,12, 15 y 16).

Conductor Mecánico Código 482 Grado 04

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es

de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$1.813.276.

Confrontado éste cargo de la Contraloría de Bogotá, D.C. que tiene un sueldo básico de \$1.648.433, frente al cargo equivalente de la Personería Distrital de Conductor Mecánico 482-07, con una asignación básica de \$2.695.559, M/cte., se establece una diferencia por debajo de \$1.047.126.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, que fija el límite salarial en \$2.695.559, existe una diferencia de \$1.047.126 (anexos 7,12, 15 y 17).

Auxiliar Administrativo Código 407 Grados 03 y 04

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para estos grados salariales se fijará en \$1.786.437 y \$1.813.276, respectivamente.

La asignación básica de los cargos Auxiliar Administrativo 407 – 03 y 407 – 04 es de \$1.624.034 y \$1.648.433, respectivamente, en la Contraloría de Bogotá, D.C. frente a los cargos equivalentes en la Personería de Bogotá D.C. de Auxiliar Administrativo 407-03 y 407-04 con una asignación básica de \$2.695.159 y \$2.695.259, respectivamente, estableciéndose diferencias por debajo de \$1.071.125 y \$1.046.826, respectivamente.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.695.559 M/cte., existiendo una diferencia de \$1.071.525 y 1.047.126, respectivamente (anexos 7,12, 15 y 18).

Secretario Ejecutivo Código 425 Grado 09

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.695.559.

El sueldo básico en la Contraloría de Bogotá D.C., es de \$2.537.127, siendo menor en \$158.432, frente al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.695.559 M/cte., existiendo una diferencia de \$158.432 (anexo 7,12, 15 y 19).

NOTA: Para este grado salarial con el fin de que no exceda el límite salarial fijado por el Decreto 309 de 2018, se incrementa el 6.24%.

Secretario Código 440 Grado 08

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.657.256.

El sueldo básico de Secretario 440–08 en la Contraloría de Bogotá, D.C. es de \$2.415.687 M/cte., siendo menor en \$279.872 frente al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C. con una asignación básica de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.695.559, existiendo una diferencia de \$279.872 (anexo 7,12, 15 y 19).

Secretario Código 440 Grado 07

La media del nivel asistencial de los organismos de control es de \$2.383.567, su valor mínimo es de \$1.376.237 y su valor máximo es de \$2.537.127, rango que oscila entre un 46% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.456.497.

El sueldo básico de Secretario 440–07 en la Contraloría de Bogotá D.C. es de \$2.233.179 M/cte, menor en \$462.380 M/cte., con respecto al cargo equivalente de secretario 440-07 de la Personería de Bogotá D.C., en donde la asignación básica es de \$2.695.559.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.695.559, existiendo una diferencia de \$462.380 (anexo 7,12, 15 y 19).

MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 de 2018 – NIVEL TECNICO

Técnico Operativo Código 314 Grado 05

La media del nivel técnico de los organismos de control es de \$2.412.452, su valor mínimo es de \$2.471.289 y su valor máximo es de \$2.628.066, rango que oscila en un 6% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.722.574.

Actualmente el sueldo básico del Técnico Operativo 314–05 de la Contraloría de Bogotá D.C., es de \$2.628.066; con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.722.574, existiendo una diferencia de \$94.508 (anexos 8, 12, 15 y 20).

NOTA: Para este grado, con el fin de que el incremento salarial no exceda el límite salarial fijado por el Decreto 309 de 2018, se incrementa el 3,60%.

Técnico Operativo Código 314 Grado 03

La media del nivel técnico de los organismos de control es de \$2.412.452, su valor mínimo es de \$2.471.289 y su valor máximo es de \$2.628.066, rango que oscila en un 6% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$2.594.853.

El sueldo básico de este grado en la Contraloría de Bogotá, D.C. es de \$2.471.289; con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$2.722.574, existiendo una diferencia de \$251.285 (anexos 8, 12, 15 y 20).

Ante la falta de técnicos en la planta de la Personería de Bogotá D.C. y la existencia de pocos cargos en el Concejo de Bogotá D.C. y Veeduría Distrital, para efectos de la propuesta que se somete a consideración del Honorable Concejo, se han tomado los límites establecidos en el Decreto 309 de 2018.

Debe destacarse que la mayoría de los técnicos de la Contraloría de Bogotá D.C., son profesionales con una o más especializaciones y han venido proponiendo a la administración su promoción a ese nivel, dentro de una política de estímulos, que sin embargo, no es posible efectuar por las limitaciones señaladas en distintas disposiciones que regulan la carrera administrativa. Por razones de equidad, las cifras aplicadas a los cinco grados del nivel técnico, se enmarcan dentro de la lógica, parámetros y consideraciones del conjunto de esta propuesta.

MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018 – NIVEL PROFESIONAL

Profesional Universitario Código 219 Grado 03

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$4.046.489.

El Profesional Universitario 219–03 de la Contraloría de Bogotá D.C. tiene actualmente un sueldo básico de \$3.678.626, frente al cargo equivalente de Profesional Universitario 219-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$3.861.492, presentando una diferencia de \$184.997.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289, existiendo una diferencia en contra de \$3.665.663 (anexos 9,12,15 y 21).

Profesional Universitario Código 219 Grado 01

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$3.731.244

El Profesional Universitario 219 - 01 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$3.392.040, frente al cargo equivalente de Profesional Universitario 219-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$3.861.492, presentando una diferencia de \$469.452.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289, existiendo una diferencia en contra de \$3.952.249 (anexos 9,12, 15 y 21).

Profesional Especializado Código 222 Grado 07

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.757.554

El Profesional Especializado 222–07 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.325.049, frente al cargo equivalente de profesional especializado 222-07 de la Personería de Bogotá D.C., donde tiene una asignación básica de \$4.537.043 M/cte., presentando una diferencia de \$211.994.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289 M/cte., existiendo una diferencia de \$3.019.240 (anexos 9,12, 15 y 22).

Profesional Especializado Código 222 Grado 05

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.402.712.

El Profesional Especializado 222–05 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.002.465, frente al cargo equivalente de profesional especializado 222-05 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$4.140.877, presentando una diferencia de \$138.412.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289, existiendo una diferencia en contra de \$3.341.824 (anexos 9,12, 15 y 22).

Profesional Especializado Código 222 Grado 07

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$4.757.554.

El Profesional Especializado 222–07 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.325.049 M/cte., frente al cargo equivalente de profesional especializado 222-07 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$4.537.043 M/cte., presentando una diferencia de \$138.412.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289, existiendo una diferencia en contra de \$3.341.824 (anexos 9,12, 15 y 22).

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEL MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018, – NIVEL EJECUTIVO INCORPORADOS AL NIVEL PROFESIONAL

Los siguientes grados corresponden al antiguo Nivel Ejecutivo, suprimido por el Decreto-Ley 785 de 2005 e incorporados en el Nivel Profesional; por lo tanto se enmarcan dentro del máximo de este nivel de que trata el Decreto 309 de 2018:

Profesional Especializado Código 222 Grado 08:

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación

básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$5.048.793.

El Profesional Especializado 222–08 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$4.589.812 M/cte; con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289 M/cte., existiendo una diferencia de \$4.589.812 (anexos 9,12, 15 y 22).

Profesional Especializado Código 222 Grado 09

La media del nivel profesional de los organismos de control es de \$4.365.730, su valor mínimo es de \$3.392.040 y su valor máximo es de \$4.325.049, rango que oscila en un 22% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$5.528.982

El Profesional Especializado 222–09 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente un sueldo básico de \$5.026.347; con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$7.344.289, existiendo una diferencia de \$2.317.942(anexos 9,12, 15 y 22).

16.4. MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018 – NIVEL ASESOR

Asesor Código 105 Grado 01

La media del nivel asesor de los organismos de control es de \$6.304.833, su valor mínimo es de \$5.987.590 y su valor máximo es de \$7.122.510, rango que oscila en un 16% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$6.167.218.

El Asesor de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente una asignación básica de \$5.987.590, frente al cargo equivalente de Asesor 105-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$6.304.689; presentando una diferencia de \$317.099.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$10.513.161, existiendo una diferencia de \$4.525.571 (anexos 10,12, 15 y 23).

Asesor Código 105 Grado 02

La media del nivel asesor de los organismos de control es de \$6.304.833, su valor mínimo es de \$5.987.590 y su valor máximo es de \$7.122.510, rango que oscila en un 16% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$7.336.185.

El Asesor 105–02 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente una asignación básica de \$7.122.510 M/cte., frente al cargo equivalente de Asesor 105-02 de la Veeduría Distrital, con una asignación básica de \$6.165.330, presentando una diferencia de \$184.997.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$10.513.161, existiendo una diferencia en contra de \$957.180 (anexos 10,12, 15 y 23).

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEL MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018

Jefe de Oficina

La media del nivel del grado Jefe de Oficina \$6.575.861 se encuentra en el nivel asesor y con tendencia a distorsionar la muestra de los organismos de control Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría, con asignación salarial \$6.304.689, \$5.369.667, 7.508.312 y 7.120.774, respectivamente; para este grado salarial se fijará en \$7.883.728.

MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2019 – NIVEL DIRECTIVO

Cargo Gerente 039-01 – 039-02

La media del nivel directivo de los organismos de control es de \$8.092.723, su valor mínimo es de \$5.987.590 y su valor máximo es de \$7.508.312, rango que oscila en un 20% sobre la asignación básica promedio; para los grados salariales antes enunciados se fijará en \$6.286.970 y \$7.478.636, respectivamente.

Los grados salariales de Gerente 039-01 y 039-02 de la Contraloría de Bogotá D.C., tienen actualmente un sueldo básico de \$5.987.590 y \$7.122.510 respectivamente, frente a cargos equivalentes de Personero Local 043-01 y Personero Delegado 040-03 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$6.304.669 y \$8.993.308, respectivamente presentando una diferencia de \$317.079 y \$1.870.798 respectivamente.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$13.152.443; existiendo una diferencia de \$7.164.853 y \$6.029.933 respectivamente (anexos 11, 12, 15 y 24).

Cargo Subdirector 068-03

La media del nivel directivo de los organismos de control es de \$8.092.723, su valor mínimo es de \$5.987.590 y su valor máximo es de \$7.508.312, rango que oscila en un 20% sobre la asignación básica promedio, para este grado salarial se fijará en \$7.660.603.

El Subdirector grado 068-03 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente una asignación básica de \$7.295.812, frente al cargo equivalente de Subdirector 070-01 de la Personería de Bogotá D.C., con una asignación básica de \$6.304.689, presentando una diferencia de \$991.123.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$13.152.443, existiendo una diferencia de \$5.856.631 (anexos 11, 12, 15 y 24).

Cargo Director 009-04

La media del nivel directivo de los organismos de control es de \$8.092.723, su valor mínimo es de \$5.987.590 y su valor máximo es de \$7.508.312, rango que oscila en un 20% sobre la asignación básica promedio; para este grado salarial se fijará en \$7.883.728.

El Director grado 009-04 de la Contraloría de Bogotá D.C., tiene actualmente una asignación básica de \$7.508.312, frente a los cargos equivalente de Director 009-02 del Concejo, con una asignación

básica de \$8.405.797 y Director 009-02 de la Personería, con una asignación básica de \$7.116.090, presentando una diferencia con el Concejo de \$897.485.

Con respecto al Decreto 309 de 2018, el límite es de \$13.152.443 M/cte., existiendo una diferencia de \$5.644.131(anexos 11,12, 15 y 24).

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEL MERCADO COMPARATIVO ENTRE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, PROMEDIO PONDERADO Y EL LÍMITE SALARIAL DE QUE TRATA EL DECRETO 309 DE 2018

Contralor – Contralor Auxiliar

La media promedio del Personero – Personero Auxiliar, Contralor – Contralor Auxiliar, Veedor – Vice Veedor es de \$10.892.115, se encuentran en el nivel directivo y con tendencia a distorsionar la muestra de los organismos de control, Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría, de igual forma se señala los valores mínimos de asignación básica en la Contraloría de Bogotá por debajo del promedio de los respectivos cargos comparados; para este grado salarial se fijará en \$10.648.797.

CONCLUSIONES AL ESTUDIO COMPARATIVO DE MERCADEO EN LOS ENTES DE CONTROL DEL DISTRITO CAPITAL

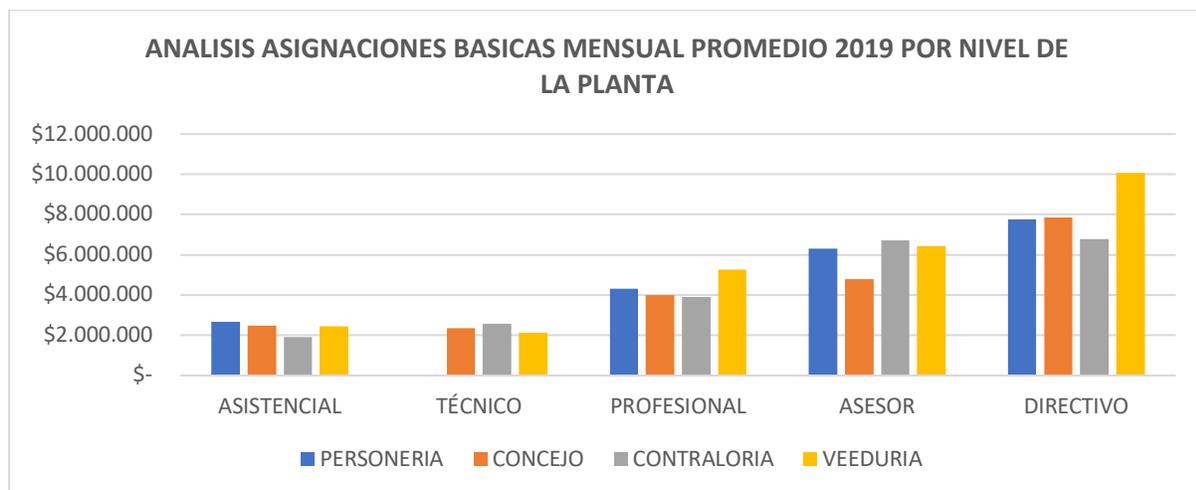
Planta de Personal y Asignaciones salariales 2019

	PERSONERIA	CONCEJO	CONTRALORIA	VEEDURIA	PROMEDIO
ASISTENCIAL	\$ 2.678.904	\$ 2.476.337	\$ 1.923.618	\$ 2.455.408	\$2.383.567
TÉCNICO		\$ 2.340.183	\$ 2.580.881	\$ 2.141.348	\$2.354.137
PROFESIONAL	\$ 4.314.297	\$ 3.988.031	\$ 3.890.969	\$ 5.269.635	\$4.365.733
ASESOR	\$ 6.304.689	\$ 4.796.640	\$ 6.731.158	\$ 6.434.184	\$6.066.668
DIRECTIVO	\$ 7.760.714	\$ 7.859.961	\$ 6.786.526	\$ 10.078.055	\$8.121.314
PROMEDIO	\$ 5.264.651	\$ 4.292.231	\$ 4.406.756	\$ 5.275.726	\$4.809.841

Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control.

Teniendo en cuenta la similitud y composición de la planta de personal de las Entidades tomadas como muestra, cabe observar que la única que no tiene nivel técnico es la Personería de Bogotá D.C., razón por la cual, se ajusta la información para la determinación del promedio salarial a analizar en el nivel técnico y cuyo resultado se observa en la última columna del cuadro anterior.

A partir del cálculo de las asignaciones básicas promedio para los cargos de cada nivel de la planta en las Entidades seleccionadas, la siguiente grafica permite apreciar:



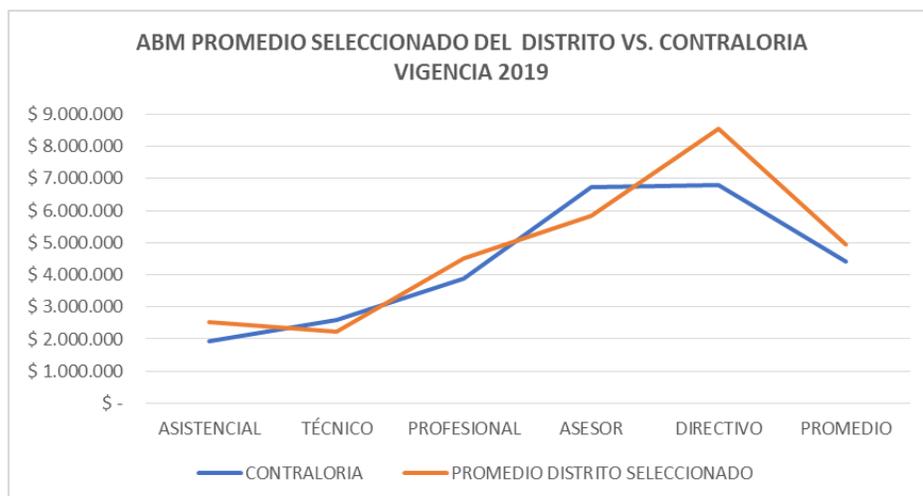
Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control.

- ✓ Bajo nivel en la Asignación Básica Mensual Promedio (ABM) de la Contraloría de Bogotá, para los niveles: Asistencial, Profesional y Directivo, respecto de cada una de las Entidades comparadas.
- ✓ Para el caso de los Niveles Técnico y Asesor, es preciso aclarar que en los mismo se ha efectuado una reciente nivelación (Nivel Técnico) y dentro del nivel Asesor, el Acuerdo vigente, contempló la inclusión de dos cargos Jefe de Oficina (Asesora Jurídica y Comunicaciones), que corresponden al Staff del Señor Contralor y no son Asesores, situación que distorsiona el comportamiento de las cifras para su adecuada comparación y análisis.
- ✓ Con el fin de observar de manera específica la situación de la ABM de la Contraloría de Bogotá frente a la muestra seleccionada de Entidades del Distrito, se efectúa un contraste directo, entre la ABM por nivel ocupacional promedio para las entidades seleccionadas del Distrito versus la ABM por nivel ocupacional de la Contraloría de Bogotá D.C., así:

	PERSONERÍA	CONCEJO	VEEDURÍA	PROMEDIO DISTRITO SELECCIONADO	CONTRALORIA
ASISTENCIAL	\$ 2.678.904	\$ 2.476.337	\$ 2.455.408	\$2.536.883	\$ 1.923.618
TÉCNICO		\$ 2.340.183	\$ 2.141.348	\$2.240.766	\$ 2.580.881
PROFESIONAL	\$ 4.314.297	\$ 3.988.031	\$ 5.269.635	\$4.523.987	\$ 3.890.969
ASESOR	\$ 6.304.689	\$ 4.796.640	\$ 6.434.184	\$5.845.171	\$ 6.731.158
DIRECTIVO	\$ 7.760.714	\$ 7.859.961	\$ 10.078.055	\$8.566.243	\$ 6.786.526
PROMEDIO	\$ 5.264.651	\$ 4.292.231	\$ 5.275.726	\$4.944.202	\$ 4.406.756

Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control.

Para apreciar de forma más clara esta comparación, es preciso observar el siguiente gráfico:



Fuente: Asignaciones Básicas Mensuales de los Organismos de Control

De esta manera se evidencia nuevamente, que la Contraloría de Bogotá D.C., presenta en sus niveles ocupacionales Asistencial, Profesional y Directivo asignaciones básicas mensuales promedio ABM inferiores a las percibidas en la demás entidades distritales observadas y solo en el nivel Técnico y Asesor, se aprecian niveles ligeramente superiores, cuya explicación ya se anotó en el apartado anterior.

Estas observaciones generales, hacen necesario precisar la comparación de ABM entre los Entes de control del nivel Distrital, con el fin de establecer de manera más adecuada las verdaderas necesidades de nivelación salarial, dado la naturaleza, responsabilidad y deber funcional que les corresponde y hace necesaria la equidad remunerativa de sus empleados.

La Contraloría de Bogotá, D.C., en materia de asignaciones básicas mensuales de los grados salariales, comparados con los otros organismos de control del Distrito Capital, presenta una gran diferencia salarial, como se muestra a continuación:

En el Nivel Asistencial, los promedios de las entidades Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son: \$2.678.904, \$2.476.337, 1.923.618 y \$2.455.408, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.383.567.

Se precisa que la cifra más baja \$1.923.618, corresponde a la Contraloría de Bogotá D.C. (ver anexo 7)

- **En el Nivel Técnico**, los promedios de las entidades: Concejo, Contraloría y Veeduría son en su orden: \$2.515.128, \$2.580.881 y 2.141.348, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$2.412.452. (Ver anexo 8)

La cifra más baja: \$1.161.784, corresponde al Concejo de Bogotá, el que tiene un funcionario, seguido de la Contraloría de Bogotá, que tiene 82 cargos, con un promedio de \$1.260.667.

- **En el Nivel Profesional**, los promedios para este nivel, de las entidades: Personería,

Concejo, Contraloría y Veeduría, son en su orden: \$4.314.297, \$3.988.031, \$3.890.959 y \$5.269.635, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$4.365.730.

Se precisa que la cifra más baja \$3.890.959, corresponde a la Contraloría de Bogotá (Ver anexo 9)

Es de aclarar que el nivel profesional especializado en la Personería de Bogotá tiene asignado el 20% de gastos de representación sobre el salario básico, porcentaje que constituye factor salarial.

- **En el Nivel Asesor**, los promedios de las entidades: Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son en su orden: \$6.304.689, \$4.669.301, \$6.731.158 y \$6.434.184, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$6.034.833. (Ver anexo 10).

La cifra más baja: \$4.669.301, corresponde al Concejo de Bogotá.

- **En el Nivel Directivo**, los promedios de las entidades: Personería, Concejo, Contraloría y Veeduría son en su orden: \$7.646.351, \$7.859.961, \$6.786.526 y \$10.078.055, respectivamente, obteniéndose una media ponderada de \$8.092.723.

Se precisa que la cifra más baja \$6.786.526, corresponde a la Contraloría de Bogotá (Ver anexo 11).

Se concluye entonces, que la Contraloría de Bogotá D.C., tiene las asignaciones básicas mensuales más bajas en sus diferentes niveles y grados salariales, dentro de los Órganos de Control; contrario sensu, las asignaciones básicas mensuales más altas se encuentran en la Veeduría, Personería y Concejo, tal como lo indican los anexos correspondientes tanto del estudio de mercado de entidades, como el análisis comparativo de los respectivos niveles en cada organismo de control.

Finalmente, se advierte que el Contralor de Bogotá, D.C., mediante Oficio con radicado No. 2-2019-10067 del 2019-05-10, solicitó el correspondiente concepto técnico al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en relación con el presente proyecto de acuerdo, sin embargo, dicha Entidad informó que al tratarse de una propuesta que no implica reestructuración de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C. sino únicamente la actualización de la escala de remuneración básica salarial de los empleos, no era viable conceptuar sobre el contenido del mismo.

JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA
Contralor de Bogotá, D.C.

JUAN MANUEL QUIROZ MEDINA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

LEYDY JOHANA GONZÁLEZ CELY
Directora Técnica de Talento Humano

PROYECTO DE ACUERDO N° 248 DE 2019**PRIMER DEBATE**

"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."

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. Establecer la siguiente tabla de grados de asignación básica, para los empleos de la Planta Global de la Contraloría de Bogotá, D.C.

ESCALA DE ASIGNACIONES BÁSICAS

GRADO	NIVEL				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONA L	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	6.286.970	6.167.218	3.731.244		1.513.861
02	7.478.636	7.336.185			
03	7.660.603	7.883.728	4.046.489	2.594.853	1.786.437
04	7.883.728				1.813.276
05	10.648.797		4.402.712	2.722.574	
06					
07			4.757.554		2.456.497
08			5.048.793		2.657.256
09			5.528.982		2.695.559

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 el Gobierno Distrital para cada vigencia fiscal.

ARTÍCULO 2°.- RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL. Los empleados públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C. continuarán con el régimen salarial y prestacional que vienen percibiendo, de conformidad con las normas legales establecidas.

PARÁGRAFO: La prima técnica reconocida a los funcionarios de la Contraloría de Bogotá continuará siendo factor salarial en los términos establecidos en las normas vigentes.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Registro Distrital, surte efectos fiscales a partir del 1º de enero de 2020, y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial los artículos 73 y 74 del Acuerdo 519 de 2012.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

NELLY PATRICIA MOSQUERA MURCIA
Presidenta Concejo

ROSA ELENA MENESES
Secretaria General Concejo

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO
Alcalde Mayor