

Informe de ponencia Primer Debate Proyecto de Ordenanza 1144 de mayo 31 de 2024

Honorables Diputados.

De manera cordial y como ponente del proyecto de ordenanza No. 1144 de 2024, me permito presentar el respectivo informe de estudio a esta iniciativa radicada por la Contraloría General del Departamento del Putumayo, para su correspondiente trámite en primer debate reglamentario ante la Comisión de Hacienda Pública de la Corporación, en los siguientes términos:

1. AUTORIA, CONTENIDO Y TRÁMITE DEL PROYECTO.

Teniendo en cuenta que la Asamblea Departamental del Putumayo, en cumplimiento del artículo 23 de la Ley 2200 de 2022 se encuentra en segundo periodo de sesiones ordinarias, el cual comprende entre **el primero de junio al 30 de julio**, la Contraloría General del Departamento del Putumayo radicó el 31 de mayo del presente año, con su respectiva exposición de motivos y anexos, el proyecto de ordenanza No. 1144 de 2024, **“Por medio de la cual se establecen las distintas escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos de la Contraloría Departamental del Putumayo para la vigencia 2024”**.

Que de conformidad con la Ley 2200 de 2022, ***“POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS TENDIENTES A MODERNIZAR LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS”***, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 23, donde se especifica que el segundo periodo de sesiones será **del primero de junio al 30 de julio**

El trámite del presente proyecto, será el establecido en la Ordenanza No. 858 de Julio 30 de 2022, ***“Por la cual se establece el Reglamento Interno de la Asamblea Departamental del Putumayo”***.

2. COMPETENCIA

El numeral 7º del artículo 300 de la Constitución Política de Colombia, modificado por el acto legislativo No. 01 de 1996, artículo 2º establece que corresponde a las Asambleas Departamentales por medio de ordenanzas **“Determinar la estructura de la administración departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo...”**

Así mismo la Ley 330 de 1996 por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 308 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones relativas a las Contralorías Departamentales, en su artículo tercero establece:

ARTÍCULO 3º. ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL. Es atribución de las Asambleas Departamentales, en relación con las respectivas Contralorías, determinar su estructura, planta de personal, funciones por dependencias y escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo, a iniciativa de los contralores.

En cumplimiento del mandato Constitucional y Legal, la Honorable Asamblea Departamental, es competente para el trámite del Proyecto de Ordenanza **por medio de la cual se establecen las**

distintas escalas de remuneración correspondiente a las distintas categorías de empleos de la Contraloría Departamental del Putumayo para el año 2.024.

3. ANTECEDENTES

De conformidad con los artículos 267, 268 y 272 de la Constitución Política en concordancia con los artículos 2, 3 y 9, de la ley 330 de 1996, la Contraloría General del Departamento del Putumayo es una Entidad de carácter técnico dotada con autonomía administrativa, presupuestal y contractual, para administrar sus asuntos.

Conforme a la normatividad citada y jurisprudencia, las Contralorías Departamentales participan de los mismos atributos esenciales de la Contraloría General de la República, entre otras tener nominación, ordenación del gasto.

De acuerdo al artículo 150 numeral 19 de la Constitución Política, es facultad del Congreso de la Republica expedir las leyes Marco a las cuales debe ajustarse el Gobierno y en el literal e) se ordena fijar el régimen salarial de los Empleados Públicos. En esa competencia concurrente se expidió la Ley 4 de 1.992 en la cual se consagra lo pertinente a salarios y prestaciones sociales para las Entidades territoriales y en el artículo 12 Parágrafo, establece que el Gobierno señalara el límite máximo salarial de los servidores públicos del orden territorial, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.

Que con base en las normas, criterios y objetivos de la Ley 4 de 1992, se expidió el Decreto 0293 del 5 de marzo de 2024 “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”

El numeral 7 del artículo 300 de la Constitución Política de Colombia, modificado por el acto legislativo No. 01 de 1996, artículo 2 establece que corresponde a las Asambleas Departamentales por medio de ordenanzas “Determinar la estructura de la administración departamental, las funciones de sus dependencias, las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo...”

Así mismo el artículo 3 de la ley 330 de 1996, establece que es atribución de las Asambleas Departamentales, en relación con las respectivas Contralorías, determinar su estructura, planta de personal, funciones por dependencias y escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo, a iniciativa de los contralores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, algunos de los principios laborales fundamentales son: “La igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, la proporcionalidad a la calidad y cantidad de trabajo, la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, entre otros.”

Así mismo el artículo 272, inciso 4 ibídem, determina que: “Corresponde a las asambleas y a los concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal.”

Que en desarrollo con la Ley 4 de 1992 al Gobierno Nacional le corresponde señalar el límite máximo salarial de los servidores públicos de las entidades territoriales, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional, es así que expidió el 05 de marzo de 2024 el Decreto 0293, por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.

En el segundo párrafo del artículo 1 el Decreto 0293 de 2024, se establece que el salario mensual de los Contralores y Personeros Municipales y Distritales no podrá ser superior al cien por ciento (100%) del salario mensual del gobernador o alcalde.

Que el artículo 2 Ibídem, fija el límite máximo salarial mensual que deberán tener en cuenta las Asambleas Departamentales para establecer el salario mensual del respectivo Gobernador, atendiendo la categorización:

CATEGORIA	LIMITE MAXIMO SALARIAL MENSUAL
ESPECIAL	\$23.836.104
PRIMERA	\$20.196.617
SEGUNDA	\$19.419.825
TERCERA	\$16.709.550
CUARTA	\$16.709.550

Así mismo, el artículo 7 del Decreto 0293 de 2.024, estableció el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año .024, quedando determinado así:

NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL	LIMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$20.209.206
ASESOR	\$16.153.855
PROFESIONAL	\$11.284.768
TÉCNICO	\$4.183.337
ASISTENCIAL	\$4.141.829

Que mediante Decreto 087 del 08 de marzo de 2024, el Gobernador del Putumayo realizó el incremento anual a las asignaciones básicas mensuales de los empleados públicos del Departamento del Putumayo para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, estableciendo en su artículo tercero el salario del Gobernador del Departamento del Putumayo en la suma de DIECISEIS MILLONES SETECIENTOS NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS (\$16.709.548) M/CTE

Que desde el Preámbulo de la Carta se consagró el deber del Estado de asegurar a sus integrantes “*la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad...*” (se resalta en negrilla).

El fundante respeto al trabajo se recalca en el artículo 1° de la Carta, y en el 25 se dispone que no sólo se trata de un derecho, sino de un deber que debe ser garantizado a todas las personas en condiciones dignas y justas.

También fueron señalados por el constituyente unos principios mínimos fundamentales que han de ser observados, como son la igualdad de oportunidades laborales y una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

La norma superior destaca que el trabajo objeto de esa especial protección exige, como algo esencial, las condiciones dignas y justas en la relación laboral.

Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo (artículo 53 C.P.).

Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al empleador.

Que el criterio de la Corte Constitucional según Sentencia C-315 de 1.995, en uno de sus apartes se lee: “la determinación de un límite máximo salarial, de suyo general, si bien incide en el ejercicio de las facultades de las Autoridades Territoriales, no las cercena ni las toma inocuas. Ni el Congreso ni el Gobierno sustituye a las Autoridades Territoriales en su tarea de establecer las correspondientes escalas salariales y concretar emolumentos de sus empleados.

Dentro del límite máximo, las autoridades locales ejercen libremente sus competencias. La idea de límite o marco general puesto en la Ley para su ejercicio de competencias confiadas a las Autoridades Territoriales en principio es compatible con el principio de autonomía”

Que en relación con el incremento salarial la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1064 de 2.001, ha señalado que corresponde a las autoridades competentes determinar el porcentaje de aumento para cada escala o grado salarial, así mismo ha precisado los criterios constitucionales a los cuales debe sujetarse la política salarial de los trabajadores y empleados del sector público as: 1. Todos los servidores públicos tienen derecho a mantener el poder adquisitivo real de su salario. 2. Los salarios de dichos servidores, deben ser aumentados cada año en términos nominales. 3. Los salarios de dichos servidores públicos que sean inferiores al promedio ponderado de los salarios de los servidores públicos, deberán ser aumentados cada año en un porcentaje que, por lo menos, mantenga anualmente su poder adquisitivo real. 4. Los reajustes anuales en atención al principio de progresividad se hará de tal forma, que entre uno y otro grado o escala no exista una diferencia desproporcionada.

Que la Constitución Nacional consagra como Derechos Fundamentales la igualdad de las personas ante la Ley, artículo 13 y artículo 53, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital proporcionada a la cantidad y calidad del trabajo; situación más favorable al trabajador en caso de duda de la aplicación e interpretación de las fuentes formales del Derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades.

Que considerando que el elemento remuneratorio es esencial para que se configuren las condiciones dignas y justas en las cuales debe el trabajador prestar sus servicios, según lo preceptúa el artículo 25 de la Constitución Política, dentro de una política de incentivos a los servidores Públicos de la Entidad, se determina el incremento salarial para la vigencia 2.024.

Que el artículo Trigésimo Tercero del acuerdo laboral celebrado entre la Contraloría General del Departamento del Putumayo y la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control Fiscal de Colombia ASDECCOL Comité Putumayo que a la fecha se encuentra vigente, y el cual fue adoptado mediante Resolución No.0140 del 10 de mayo de 2022, establece el principio de progresividad y continuidad:

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: Principio de progresividad y continuidad: La CONTRALORIA aplicará el principio de progresividad y continuidad del presente acuerdo en el futuro. La Contraloría reconoce que se entiende incorporado a la presente, el Acuerdo laboral adoptado mediante Resolución No. 084 del 28 de abril de 2017

Respecto al principio de progresividad y de continuidad o de no regresividad de los derechos económicos sociales y culturales, se observa, que se encuentran consagrados en instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, ya que específicamente se encuentran estipulados en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece que, “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”. Del mismo modo en el artículo 11.1 del PIDESC se establece que, “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia[...].”

Asimismo, en plena armonía con los instrumentos internacionales en el artículo 53 que consagra los principios mínimos fundamentales de los trabajadores se señaló “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, inciso éste que conlleva interpretar que toda normatividad, acuerdo o contrato creado, no pueden vulnerar en los trabajadores sus derechos.

La Corte Constitucional en sentencia C-228 de 2011, con relación al principio de progresividad y no regresividad expresó:

“La progresividad de los derechos sociales hace referencia al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores de cada uno de éstos derechos e implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección no se puede retroceder frente al

nivel de protección al que se ha llegado o conseguido. Igualmente se ha acogido dentro de la jurisprudencia de la Corte la interpretación del principio de no regresividad que han dado los organismos internacionales en el sentido de que el mandato de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, no excusa al Estado del cumplimiento del deber de que con el máximo de los recursos disponibles se provea por la cobertura universal de los contenidos de éstos derechos (Corte Constitucional, Sentencia C-228 de 2011)”.

De esta manera, el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral constituye un planteamiento esencial en la defensa de los derechos laborales que no pueden ser desconocidos o vulnerados por la ley, acuerdo o contrato creado, por consiguiente, alcanzado un mínimo de protección (derechos adquiridos), el objetivo primordial del ordenamiento jurídico es el amparo del mismo».

Que por tal motivo, se hace necesario hacer el ajuste de la remuneración correspondiente a las distintas categorías de los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General del Departamento del Putumayo, para la vigencia 2024, de conformidad al Decreto 0293 del 05 de marzo de 2024, de la siguiente manera:

NRO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	SUELDO
DESPACHO CONTRALOR				
01	CONTRALOR DEPARTAMENTAL	010	01	\$16.709.548
01	TESORERO GENERAL	201	03	\$7.800.564
01	SECRETARIA EJECUTIVA	425	05	\$4.141.829
PLANTA GLOBAL				
04	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	02	\$8.580.620
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	\$7.800.564
03	TÉCNICO OPERATIVO	314	04	\$4.183.337
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	\$4.141.829

El salario mensual del Contralor Departamental del Putumayo, será igual al asignado a la del Gobernador del Departamento del Putumayo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 0293 de 2024.

De igual manera, el 5 de marzo del presente año se expidió el Decreto No. 0303, por el cual se fijan las escalas de viáticos. Que en su artículo 2, establece que le corresponde a los organismos y entidades fijar el valor de los viáticos, en concordancia con los valores establecidos en su artículo 1; por lo que se se autorizará al Contralor General del Departamento del Putumayo para fijar la escala de viáticos de las distintas categorías de los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General del Departamento del Putumayo, para la vigencia 2024, de conformidad a lo establecido en el Decreto 0303 de 2024.



4. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las consideraciones anteriores, en virtud de lo establecido en la Constitución de Colombia, en la ley 2200/22 se rinde informe de ponencia favorable positiva y se solicita a los demás diputados de la comisión permanente de Hacienda dar primer debate al Proyecto De Ordenanza 1144 de 2024, “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LAS DISTINTAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL PUTUMAYO PARA LA VIGENCIA 2024”.

Respetuosamente de ustedes,

Diego Figueroa.
DIEGO ARMÁNDO FIGUEROA MUÑOZ
Diputado Ponente