

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ
SALA PRIMERA DE DECISIÓN**

Magistrado Ponente FABIO IVÁN AFANADOR GARCÍA

Tunja, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)

REFERENCIAS

VALIDEZ DE ACUERDO MUNICIPAL

DEMANDANTE: DEPARTAMENTO DE BOYACÁ
DEMANDADO: MUNICIPIO DE CUBARÁ
RADICACIÓN: 150012333000201900372-00

=====

No encontrándose causal alguna que pueda anular lo actuado, agotadas las etapas previas y verificadas los presupuestos procesales del medio de control, la Sala procede a dictar en derecho la **SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA** en el proceso de validez de Acuerdo Municipal de la referencia.

I. ANTECEDENTES

I.1. LA DEMANDA. (Fls. 2-8)

1.1. Pretensiones. La apoderada del Departamento de Boyacá pretende que por esta Corporación se declare la invalidez del artículo tercero del Acuerdo N° 13 del 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de CUBARÁ, *“POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL, LOS EMOLUMENTOS, LAS PRESTACIONES SOCIALES, LOS GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CUBARÁ-BOYACÁ”*.

Así mismo, solicitó que se emita un pronunciamiento frente a la situación planteada y respecto de la actuación posterior que debe

surtir el funcionario municipal competente, teniendo en cuenta lo expuesto en el concepto de la violación.

1.2. Hechos. Dentro del escrito del demandante se expusieron como sustento de las pretensiones los siguientes hechos relevantes:

El Concejo Municipal de CUBARÁ expidió el Acuerdo N° 13 del 21 de junio de 2019, *"POR EL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL, LOS EMOLUMENTOS, LAS PRESTACIONES SOCIALES, LOS GASTOS DE REPRESENTACIÓN, Y VIÁTICOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CUBARÁ-BOYACÁ"*.

Dicho Acuerdo fue radicado en la Dirección Jurídica del Departamento, el día 5 de julio de 2019, y una vez efectuada la revisión jurídica ordenada en el artículo 305 numeral 10 de la Constitución Política, se determinó que su artículo tercero era contrario a esta norma superior y a la Ley.

1.3. Normas violadas y concepto de violación. Señaló como vulnerados los artículos 6, 121, numeral 6 del artículo 313 y numeral 7 del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia; los artículos 1 a 4 y 15 a 20 del Decreto 785 de 2005, y el Decreto 1028 de 6 de junio de 2019.

Indicó, que en el artículo 3 del acto censurado, el Concejo Municipal de CUBARÁ expone dos cuadros: el primero, en el que asignó a cada nivel jerárquico, grados salariales -no progresivos- y deja algunos de estos sin monto, y en el segundo, fijó la denominación, nivel, código, grado y número de empleos, regulaciones que transgreden por un lado, su facultad prevista en el numeral 6 del artículo 313 Constitucional, y por otro, la competencia exclusiva del Gobierno Nacional relativa a fijar el límite máximo salarial de los empleados públicos territoriales por nivel jerárquico según la Ley 4 de 1992.

Resaltó que la atribución constitucional de esa corporación edilicia se encamina únicamente a determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de los empleos de orden territorial y que la forma en que se elaboró dicha escala en el Acuerdo examinado imposibilita la realización de movimientos de personal en lo concerniente a ascensos o nombramientos como comporta la carrera administrativa. Agregó que tampoco representa una sucesión sistemática, ordenada y progresiva de valores para cada uno de los diferentes niveles o categorías de empleos.

Finalmente sostuvo que el Concejo Municipal también se extralimitó en sus funciones al definir la denominación, el código y el número

de cargos de la planta de personal. Las escalas salariales no incorporan ni incluyen empleo alguno tal como lo prevé los artículos 16 a 20 del Decreto 785 de 2005.

I.2. ACTUACIÓN PROCESAL.

La demanda se presentó ante la Oficina Judicial el 23 de julio de 2019 (Fl. 8), siendo admitida por auto del día 30 siguiente (Fl. 45), y sometida a las ritualidades propias del Decreto Ley 1333 de 1986. Luego de cumplirse el término de fijación en lista (Fl. 53), mediante providencia del 1 de septiembre de 2019 (Fl.74) se tuvo como pruebas documentales las presentadas con la demanda y las aportadas en el escrito de la contestación.

I.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA (Fls. 57-59)

Argumentó que el Acuerdo acusado se encuentra ajustado a la ley. Ello por cuanto en atención a normas constitucionales, el Concejo Municipal tiene la facultad para señalar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos en la administración municipal conforme al presupuesto, los límites máximos salariales establecidos por el Gobierno Nacional, y el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para ese nivel territorial.

Y, en esa medida, el Concejo Municipal de CUBARÁ estructuró la escala salarial relacionada en el Acuerdo acusado, en consideración además a los cargos establecidos en la planta de personal existente. Aclaró que los grados 5 a 11 en el Nivel Asesor, Profesional y Técnico quedaron en blanco, ya que no existen cargos en esos niveles o no están contemplados para ese municipio según Acuerdo N° 09 de 2019, que determinó la estructura de la Administración Municipal, y ello se refleja en el texto del artículo tercero del acto acusado.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Con el fin de exponer un razonamiento claro y lógico de la temática en discusión, la Sala abordará, en su orden, *i.*) el acto administrativo acusado, *ii.*) lo que se debate y el problema jurídico, *iii.*) la relación de los hechos probados, y, finalmente, *iv.*) el estudio en concreto del problema jurídico.

II.1.- EL ACTO ADMINISTRATIVO ACUSADO.

La entidad accionante demandó la validez del artículo tercero del Acuerdo N°. 013 del 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de CUBARÁ, que, en lo pertinente, expresamente ACORDÓ:

“ARTÍCULO TERCERO: Adóptese la siguiente escala salarial y emolumentos que comprende: el código de nivel jerárquico y el grado salarial dentro de la planta de la Alcaldía. La asignación básica salarial, prestaciones sociales, gastos de representación y viáticos a los que tiene derecho cada uno de los cargos que hacen parte de la planta de personal del Municipio de Cubará, así:

Grado Salarial	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
1	4.054.071		2.109.000	1.818.000	828.116
2	2.692.000		2.293.000	1.900.000	873.000
3	3.192.000		2.470.000	2.010.000	903.000
5					1.004.000
6					1.845.000
7					1.969.000
9					1.969.000
10					1.969.000
11					1.969.000
12				2.142.000	1.969.000
15				2.425.000	
24					2.405.000

CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL NIVEL JERÁRQUICO, CÓDIGO DEL NIVEL JERÁRQUICO, GRADO SALARIAL Y NÚMERO DE CARGOS

Denominación	Nivel	Código	Grado	No. De plazas
ALCALDE	DIRECTIVO	005	01	1
SECRETARIO DE GOBIERNO Y DESARROLLO SOCIAL	DIRECTIVO	020	03	1
SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y OBRAS PUBLICAS	DIRECTIVO	020	03	1
SECRETARIO DE HACIENDA Y FINANZAS PUBLICAS	DIRECTIVO	020	03	1
GERENTE UNIDAD DE SERVICIOS PÚBLICOS	DIRECTIVO	039	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO COMISARIO DE FAMILIA	PROFESIONAL	202	03	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO INSPECTOR DE POLICÍA	TÉCNICO	303	03	1

TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	314	12	1
TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	314	15	1
TÉCNICO OPERATIVO SERVICIOS PÚBLICOS	TÉCNICO	314	03	1
SECRETARIA EJECUTIVA DEL DESPACHO DEL ALCALDE	ASISTENCIAL	438	09	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	24	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO	ASISTENCIAL	407	12	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	11	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ALMACÉN	ASISTENCIAL	407	09	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	07	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO SERVICIOS PÚBLICOS	ASISTENCIAL	407	05	1
CONDUCTOR MECÁNICO	ASISTENCIAL	482	10	1
CONDUCTOR MECÁNICO	ASISTENCIAL	482	10	1
CONDUCTOR MECÁNICO	ASISTENCIAL	482	10	1
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	489	06	1

PARÁGRAFO 1. El alcalde Municipal tendrá una asignación básica mensual equivalente al cien por ciento (100%) del salario establecido por Decreto para Alcaldes y Gobernadores por el Departamento de la Función Pública para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

PARÁGRAFO 2. Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, aquí estipulado cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo y los otros dos (2) dígitos corresponden a los grados de asignación básica salarial que se fija en el presente de acuerdo.

PARÁGRAFO 3. Los cargos anteriormente detallados, tendrán derecho dentro de la planta de personal a las siguientes prestaciones sociales, prima de navidad, prima de vacaciones, vacaciones, prima de servicios, bonificación por servicios prestados, prima de antigüedad y bonificación especial de recreación, cesantías e intereses de las cesantías, las cuales se estipulan como derechos prestaciones de los servicios públicos de las entidades territoriales de acuerdo a lo señalado en las normas vigentes.

PARÁGRAFO 4. Las asignaciones civiles de los funcionarios adscritos al Concejo Municipal y la Personería Municipal serán establecidos de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente, de acuerdo al presente artículo y de igual manera a la disponibilidad financiera de cada órgano; por lo tanto, se deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PARÁGRAFO 5. La asignación mensual para el Personero Municipal será equivalente al ciento por ciento (100%) de la asignación establecida mediante Decreto para alcaldes de municipios de categoría sexta, emitida por el departamento de la Función Pública para el año 2019.

PARÁGRAFO 6. La bonificación de dirección para el Alcalde continuara reconociéndose en los mismos términos y condiciones que se refiere el Decreto 4353 de 2001, modificado por el Decreto 1390 de 2008, y las demás normas que los modifiquen o adicionen.”

II.2.- LO DEBATIDO Y PROBLEMA JURÍDICO.

La parte actora pretende la declaración de invalidez del artículo 3º del Acuerdo 013 de 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de Cubará, *"POR EL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL, LOS EMOLUMENTOS, LAS PRESTACIONES SOCIALES, LOS GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CUBARÁ-BOYACÁ"*, al considerar que la escala salarial allí regulada es inconstitucional e ilegal, en tanto que infringe los límites de la competencia de esa corporación edilicia para su elaboración, no representa una sucesión sistemática, ordenada y progresiva de valores para cada uno de los diferentes niveles o categorías de empleos como ella lo exige, y no puede señalar la denominación, código y número de cargos de la planta de personal de empleos de la administración respectiva.

A su turno, el Municipio de Cubará defendió la legalidad del Acuerdo al considerar que la Corporación se ajustó en su elaboración, de un lado, a su competencia constitucional consagrada en el numeral 6 del artículo 313 del Texto Constitucional, y de otro, a los empleos existentes en la planta de personal del ente territorial.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el artículo 3º del Acuerdo No. 013 de 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de Cubará, transgredió los límites y exigencias constitucionales y legales que se le han impuesto a esas corporaciones para la elaboración de las escalas salariales.

Para tal efecto, la Sala examinará el marco competencial en materia de fijación de salarios para los empleados públicos, a fin de precisar el campo de acción a nivel municipal entre los concejos y los alcaldes para ello, previa determinación de los hechos probados.

II.3.- LOS HECHOS PROBADOS.

En el expediente se encuentran probados los siguientes hechos:

* A través de Acuerdo N°. 03 del 26 de febrero de 2019, el Concejo Municipal de Cubará estableció la nueva estructura administrativa de ese municipio (Fl. 60-72).

* El Alcalde Municipal de Cubará presentó el 11 de junio de 2019 al Concejo Municipal de esa localidad la exposición de motivos del proyecto de acuerdo que establece la escala salarial, los emolumentos, las prestaciones sociales, los gastos de representación y viáticos de cada uno de los cargos de la Administración Municipal de Cubará (Fl. 23-24).

* Mediante Decreto N°. 26 del 11 de junio de 2019, el Alcalde de Cubará convocó al Concejo Municipal a sesiones extraordinarias para los días 12, 12, 19, 20 y 21 de junio (fl. 28).

* Conforme con Acta N°. 55 del 21 de junio de 2019, elaborada por el Concejo Municipal de Cubará se dejó constancia que en sesión extraordinaria se llevó a cabo debate del proyecto de acuerdo 14, *"POR EL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL, LOS EMOLUMENTOS, LAS PRESTACIONES SOCIALES, LOS GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CUBARÁ-BOYACÁ"* (Fl. 17-18).

* Mediante Acuerdo Municipal N° 013 del 21 de junio de 2019, el Concejo Municipal de Cubará determinó la escala salarial, los emolumentos, las prestaciones sociales, los gastos de representación y viáticos de cada uno de los cargos de la administración municipal de Cubará (Fls. 10-15).

* De acuerdo con la constancia secretarial de la Alcaldía Municipal de Cubará, el Acuerdo N° 13, se recibió en esa dependencia el 21 de junio de 2019 y fue sancionado por el Alcalde el día 25 siguiente (Fl. 19, 20).

* Según constancia de la Secretaria del Concejo Municipal de Cubará, el Acuerdo N° 13, fue aprobado en dos (2) debates así: el primero en sesión del 13 de junio de 2019, y el segundo en sesión del día 21 siguiente (Fl. 16).

* Acorde con constancia de la Secretaria de la Alcaldía Municipal de Cubará, el Acuerdo N° 013 de 21 de junio de 2019 se fijó en la cartelera municipal y en el link de normatividad del municipio, por el término de 10 días hábiles: 25 a 28 de junio, 2, 3, 4, 5, 8 y 9 de julio de 2019 (fl. 21).

* La Personería de Cubará certificó que el Acuerdo N° 13 de 21 de junio de 2019, fue publicado dentro en la cartelera municipal y en el link de normatividad del municipio desde el 25 de junio de 2019 (Fl. 22).

II.4.- LA SOLUCIÓN EN CONCRETO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

Las pretensiones de la demanda tienen vocación de prosperar, puesto que, tal como a continuación se justifica, y dado lo probado en el proceso, se acredita que Acuerdo 013 del 21 de junio de 2019 infringe las previsiones señaladas por la parte actora.

4.1. Marco jurídico de los cargos formulados.

Como ya se dijo, la Gobernación de Boyacá alegó que el artículo 3º del Acuerdo 013 de 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de CUBARÁ, es inconstitucional e ilegal, en tanto que infringe los límites de la competencia de esa Corporación para la elaboración de escalas salariales.

4.1.1 Competencia para la asignación salarial de los empleados públicos en general y para los del orden municipal en particular.

Previo a resolver, resulta imperioso destacar, en primer lugar, que la Constitución Política, en el literal e) numeral 19 del artículo 150, otorgó al Congreso de la República la competencia para que, mediante ley marco, dicte las normas generales y señale en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno nacional en materia salarial y prestacional de los empleados públicos.

Conforme a la anterior atribución, el párrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992¹ confirió plenas facultades al Gobierno Nacional para efectos de fijar, mediante decreto, los límites máximos salariales de los servidores públicos de los entes territoriales, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.

¹ Mediante la cual 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.

Ahora bien, el artículo 313 numeral 6 de la Constitución Política y el parágrafo 1º del artículo 71 de la Ley 136 de 1994², señaló que le corresponde a los Concejos Municipales, a iniciativa de los Alcaldes, determinar las escalas de remuneración salarial correspondientes a las distintas categorías de empleos.

Por su parte, el numeral 7 del artículo 315 de la Constitución Política consagró como una atribución del Alcalde, la de fijar los emolumentos para los empleados del municipio *con arreglo a los acuerdos correspondientes*. Mandato que fue reproducido en el numeral 4 del literal D del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, como una atribución propia en relación con la administración municipal.

Es así que, en relación con la competencia de los departamentos y municipios respecto de la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, la Corte Constitucional, en sentencia de constitucionalidad C-510 de 1999, estableció una competencia concurrente entre el Gobierno Nacional y las entidades territoriales en materia salarial y una competencia exclusiva al Gobierno Nacional en materia prestacional; al respecto sostuvo:

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

(...) para la Corte es claro que **existe una competencia concurrente para determinar el régimen salarial de los empleados de las entidades territoriales**, así: Primero, el Congreso de la República, facultado única y exclusivamente para señalar los principios y parámetros generales que ha de tener en cuenta el Gobierno Nacional en la determinación de este régimen. Segundo, el Gobierno Nacional, a quien corresponde señalar sólo los límites máximos en los salarios de estos servidores, teniendo en cuenta los límites establecidos por el legislador. **Tercero, Las Asambleas Departamentales y los Concejos Municipales, a quienes corresponde determinar las escalas de remuneración de los cargos de sus dependencias, según la categoría del empleo de que se trate. Cuarto, Los Gobernadores y Alcaldes, que deben fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias, teniendo en cuenta las estipulaciones que para el efecto dicten las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales, en las Ordenanzas y Acuerdos correspondientes.** Emolumentos que, en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional".

² Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

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

“La facultad constitucional otorgada a las asambleas departamentales para fijar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleo, como lo ha sostenido esta Corporación, es de índole eminentemente técnica, y **no comprende la facultad de crear el salario o factores salariales, sino que se limita a agrupar o clasificar los empleos del nivel departamental en las diferentes categorías, debiendo señalar en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización.**

Esa competencia implica que las asambleas tienen la autonomía para establecer y definir las correspondientes escalas salariales, esto es, para **fijar los sueldos correspondientes a cada una de las diferentes categorías ocupacionales**, pero siempre dentro del límite máximo fijado por el Gobierno Nacional”.

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

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

Para tal efecto, la Sala se detendrá en examinar la noción y el alcance de las referidas escalas de remuneración.

4.1.2 De las escalas de remuneración salarial.

La escala salarial, también conocida como tabla salarial, es un concepto técnico propio de la función pública que caracteriza el régimen salarial dentro de un orden jerárquico, caracterizado por grados y niveles de empleos. Para la doctrina nacional, la tabla salarial *"consiste en un ordenamiento numérico contentivo de los diferentes grados de remuneración que pueden existir, ubicados desde el inferior hasta el superior, para hacerles corresponder a cada uno de ellos determinadas consecuencias económicas, las que se reconocen por unidad de tiempo de servicio"*³.

En estricto sentido, de acuerdo con la Corte Constitucional, *"las escalas de remuneración no son otra cosa que los grados o niveles dentro de los cuales se ubican los salarios que el Estado reconoce a sus servidores"*⁴. En un sentido más amplio, la Corte se refirió así al sistema de escalas de remuneración para los servidores públicos:

"Del anterior proceso se obtiene el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos de la organización municipal que comprende: **nivel** del cargo (agrupa los empleos por su jerarquía con fundamento en la naturaleza de las funciones, responsabilidades y complejidad de las mismas), **denominación** del cargo (nombre o identificación del conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades que constituyen un empleo.), **clase** (grado de importancia dentro del nivel), **código** (número de 5 dígitos utilizado para el manejo sistematizado del régimen de clasificación y remuneración de cada empleo. El primer dígito señala el nivel al cual pertenece el cargo, los dos siguientes indican la denominación del cargo y los dos últimos corresponde a los grados de asignación básica), **grado** (número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala progresiva, según la complejidad y responsabilidad inherentes al ejercicio de las funciones) y finalmente la **remuneración** asignada a cada grado.

A cada uno de los **niveles** en que se clasifican los diferentes empleos corresponde una **nomenclatura específica** equivalente a las distintas denominaciones de empleos y en cada nivel se establecen **grados** y para cada grado una **asignación básica"**⁵.

Finalmente, este Tribunal, en sentencia de fecha 29 de julio de 2014, proferida por la Sala de Decisión No. 4, dentro de la Acción de Validez

³ YUNES Moreno Diego. Derecho Administrativo Laboral. Editorial TEMIS S.A. Novena edición, 2001. Pág. 98.

⁴ Sentencia C-416 de 1992. MP. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

⁵ Sentencia T-105 de 2002. MP. Dr. Jaime Araujo Rentería.

de Acuerdo Municipal, radicado No.150012333000201400250-00, y en donde el suscrito ponente hizo parte de la Sala, se indicó lo siguiente:

"... Ahora bien, dado que las escalas salariales de los empleos no puede ser objeto de estudio o análisis aisladamente, el Decreto 785 de 2005 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004", en su artículo 2º define el empleo -razón de ser de las escalas salariales-, como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, los que de conformidad con el artículo 3º, ibídem, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial en las entidades territoriales.

Niveles jerárquicos que agrupan según la naturaleza de sus funciones, una serie de empleos, cada uno identificados con un código de tres (3) dígitos, donde el primer dígito indica el nivel y el segundo la denominación o nombre del empleo (art. 15 Decreto 785 de 2005), v.gr. 020 Secretario de Despacho, y 039 Gerente, donde el cero (0) nos indica que estos empleos son del Nivel Directivo y el 20 y el 39 nos indican la denominación de cada empleo, Secretario de Despacho y Gerente respectivamente, tal y como están previstos en el artículo del Decreto 785 de 2005. Lo propio se prevé para los otros niveles en los artículos del 17 al 20 del mencionado decreto.

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

En otras palabras, el grado salarial es el número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala numérica, sucesiva y progresiva, establecida para el respectivo nivel o categoría de empleos, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones, v.gr. las escalas salariales que año tras año el Gobierno Nacional fija mediante decreto para los distintos niveles o categorías de empleos de las diferentes entidades y organismos del Estado del orden nacional, donde la primera columna señala los grados de remuneración, consistentes en dos dígitos que, como ya se dijo, complementan los códigos que corresponden a las distintas denominaciones o nombre de los empleos que conforman cada una de las diferentes categorías o niveles jerárquicos.

La segunda columna indica la remuneración básica para cada uno de los grados del nivel directivo.

La tercera columna indica la remuneración básica para cada uno de los grados del nivel asesor.

La cuarta columna indica la remuneración básica para cada uno de los grados del nivel profesional.

La quinta columna indica la remuneración básica para cada uno de los grados del nivel técnico.

La sexta columna indica la remuneración básica para cada uno de los grados del nivel asistencial.

Veámoslo gráficamente, con valores en el nivel técnico, a manera de ejemplo:

GRADO	CATEGORIA O NIVEL JERARQUICO				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
01	(...)	(...)	(...)	750.000	(...)
02	(...)	(...)	(...)	820.000	(...)
03	(...)	(...)	(...)	900.000	(...)
04	(...)	(...)	(...)	1.000.000	(...)
05	(...)	(...)	(...)	1.100.000	(...)
06	(...)	(...)	(...)	1.200.000	(...)

De donde para el caso concreto, **establecida la anterior escala salarial por el Concejo respectivo, corresponde al Alcalde Municipal, de conformidad con el numeral 7o del artículo 315 de la Constitución Política, fijar la respectiva asignación salarial a cada uno de los empleos que conforman la planta de personal** (V/gr. Técnico Administrativo Código 367 Grado 02, le corresponde una asignación salarial mensual de \$820.000; al Inspector de Policía 3ª a 6ª categoría, Código 303 Grado 05, le corresponde una asignación salarial mensual de \$1.100.000).

Y puede existir otra denominación de empleo del mismo nivel con igual grado salarial (V/gr. Técnico Operativo Código 314 Grado 02 le corresponde una asignación salarial mensual de \$820.000, y así para los otros niveles o categorías de empleos).” (Negrilla fuera de texto).

4.1.3 La regulación de los límites máximos salariales.

Como ya se dijo en esta providencia, el párrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992, confirió plenas facultades al Gobierno Nacional para efectos de fijar mediante decreto, los *límites máximos salariales* de los servidores públicos de los entes territoriales guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional. Acerca de la constitucionalidad de la atribución en cabeza del Gobierno Nacional para señalar el límite máximo salarial de los servidores públicos de las entidades territoriales, contenido en el ya citado párrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992, la Corte Constitucional, en sentencia C-315 de 1995, consideró que “/a

*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 torna inocuas. Ni el Congreso ni el Gobierno sustituyen a las autoridades territoriales en su tarea de establecer las correspondientes escalas salariales y concretar los emolumentos de sus empleados. **Dentro del límite máximo, las autoridades locales ejercen libremente sus competencias**".*

En la ya citada sentencia de constitucionalidad, la Corte razonó respecto de la compatibilidad de la referida atribución en manos del Gobierno nacional con el principio constitucional de la autonomía territorial así: "La fijación a este respecto de un límite máximo al gasto burocrático, constituye un medio idóneo para propugnar la eficiencia y economía del gasto público y, de otro lado, estimular que los recursos del erario nacional y de las entidades territoriales en mayor grado se destinen a la atención material de los servicios públicos."

Para la vigencia 2019, el Gobierno nacional fijó el límite máximo salarial de los servidores públicos territoriales⁶, el cual depende a su vez de la categorización del respectivo municipio y del sueldo asignado al Alcalde, pues se tiene como parámetro que ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

Para los efectos del presente caso, cabe destacar lo señalado en los artículos 3º, 7º y 8º del Decreto 1028 de 2019:

"ARTÍCULO 3º. Límite máximo salarial mensual para Alcaldes. A partir del 1º de enero del año 2019 y atendiendo la categorización establecida en la Ley 617 de 2000, modificada por la Ley 1551 de 2012, el límite máximo salarial mensual que deberán tener en cuenta los Concejos Municipales y Distritales para establecer el salario mensual del respectivo Alcalde será:

CATEGORÍA	LÍMITE MÁXIMO SALARIAL MENSUAL
ESPECIAL	\$ 16.210.960
PRIMERA	\$ 13.735.742
SEGUNDA	\$ 9.928.497
TERCERA	\$ 7.964.237
CUARTA	\$ 6.662.417
QUINTA	\$ 5.365.812

⁶ Decreto 1028 del 6 de junio de 2019, "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".

<i>SEXTA</i>	<i>\$ 4.054.071</i>
--------------	---------------------

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

<i>NIVEL JERÁRQUICO SISTEMA GENERAL</i>	<i>LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL</i>
<i>DIRECTIVO</i>	<i>\$ 13.744.303</i>
<i>ASESOR</i>	<i>\$ 10.968.254</i>
<i>PROFESIONAL</i>	<i>\$ 7.674.783</i>
<i>TECNICO</i>	<i>\$ 2.845.090</i>
<i>ASISTENCIAL</i>	<i>\$ 2.816.860</i>

ARTÍCULO 8°. Prohibición para percibir asignaciones superiores. Ningún empleado público de las entidades territoriales podrá percibir una asignación básica mensual superior a los límites máximos establecidos en el artículo 7° del presente Decreto.

En todo caso, ningún empleado público de las entidades territoriales podrá devengar una remuneración total mensual superior a la que corresponde por todo concepto al Gobernador o Alcalde respectivo.

Una vez expedido el Decreto de fijación de máximos salariales para los servidores públicos territoriales por parte del Gobierno Nacional, se activa la competencia constitucional en cabeza de los Concejos municipales para establecer, en concreto y según la categorización del respectivo municipio, las escalas salariales que regirán las asignaciones básicas de los empleos públicos del municipio en la forma ya reseñada en esta providencia.

De esta manera, los Concejos municipales podrán ejercer libremente sus competencias en el tema salarial, siempre y cuando se respete los límites máximos. Para el desarrollo de dicha atribución constitucional, los Concejos municipales podrán expedir cada año el Acuerdo respectivo estableciendo la escala salarial de los servidores públicos, teniendo como parámetro los topes máximos del Gobierno Nacional y demás criterios técnicos objetivos para la buena y sana marcha de las finanzas públicas.

4.2. Análisis del caso concreto.

Los cargos de inconstitucionalidad e ilegalidad planteados por la Gobernación de Boyacá contra el artículo tercero del Acuerdo N° 013

de 21 de junio de 2019, expedido por el Concejo Municipal de CUBARÁ, se fundan en que la escala salarial infringe los límites de la competencia constitucional de que goza esa corporación edilicia para su elaboración; no representa una sucesión sistemática, ordenada y progresiva de valores para cada uno de los diferentes niveles o categorías de empleos como ella lo exige, y señala la denominación, código y número de cargos de la planta de personal de empleos de la administración respectiva, previsión que no resulta aceptable para el efecto.

En consideración al aludido marco de competencias relativo a la determinación del régimen salarial de los empleados públicos del orden municipal expuesto líneas anteriores, esta Colegiatura concluye que tales cargos están llamados a prosperar, por las razones que se exponen a continuación.

La Sala precisa, como primera medida, que en virtud del numeral 6 del artículo 313 Constitucional, le compete a los Concejos Municipales, la determinación de las escalas de remuneración salarial correspondientes a las distintas categorías de empleos, competencia que efectivamente ejerció el Concejo Municipal de Cubará a través del Acuerdo 13 del 21 de junio de 2019. Sin embargo, como lo resaltó la entidad accionante en su escrito introductorio, se observa que la escala salarial elaborada por ese Concejo en el artículo 3º revela varias falencias a saber: *i)* del grado 3 pasa al 5, del 7 al 9, del 12 al 15 y del 15 al 24, *ii)* algunos grados de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial no se les estableció monto alguno, y *iii)* los grados 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del nivel asistencial tienen idéntica remuneración.

De modo que prescindió de los grados salariales correspondientes a: 4, 8, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23, y omitió establecer la asignación básica mensual de varios niveles y grados, así:

Nivel	Grados omitidos
Directivo	Del 04 al 024
Asesor	Del 01 al 024
Profesional	Del 04 al 024
Técnico	Del 04 al 011 y del 016 al 024
Asistencial	Del 013 al 023

Así mismo, no pasa por alto la Sala que particularmente en el nivel asistencial entre los grados 7, 9, 10, 11 y 12, se estableció una misma asignación salarial que asciende a \$1.969.000.

Esta forma de regulación de la escala salarial permite a la Sala colegir, de una parte, que la corporación edilicia de CUBARÁ no ejerció debidamente la aludida competencia constitucional prevista en el numeral 6 del artículo 313 del Texto Superior en torno a las exigencias previstas para la elaboración de escalas de remuneración salarial. Por otra parte, desconoció la normatividad establecida en el Decreto 785 de 2005 y los criterios jurisprudenciales que prescriben que las escalas salariales se elaboren precisamente dentro de una escala numérica, sistemática, sucesiva, ordenada y progresiva, establecida para el respectivo nivel o categoría de empleos.

Ello, pues como se ilustró en el marco dogmático de esta providencia, en atención a lo determinado en dicho Decreto, la correcta forma de proceder al momento de fijar las escalas salariales de los empleados públicos territoriales debe seguir los parámetros contenidos en la sentencia del 29 de julio de 2014, atrás transcrita. Así, conforme a ese pronunciamiento, la escala salarial debe agrupar o clasificar los empleos del nivel municipal en las diferentes categorías, debiendo señalar en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización, sin menoscabo del límite máximo fijado por el Gobierno Nacional.

Cabe precisar que el artículo 15 del Decreto 785 de 2005⁷ prevé la nomenclatura de los empleos, lo cual guía la acción del Concejo al momento de señalar las escalas de remuneración. Dicha norma dispone:

ARTÍCULO 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS.

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

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

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

⁷ "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."

Conforme a la norma en comento y tal como se ha ejemplificado en esta providencia, le corresponde al Concejo Municipal diseñar el cuadro de escala de remuneración teniendo en cuenta la nomenclatura y clasificación de los empleos para el respectivo nivel o categoría (vr.gr. Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencia), y luego la fijación del valor de la asignación básica. Motivo por el cual, en una Escala Salarial, solo se consigna los grados de asignación básica que corresponde al número de orden que indica el valor absoluto de la asignación mensual estipulada para el empleo. Y no puede perderse de vista que conforme con la jurisprudencia constitucional, a efectos de predicarse una escala salarial ajustada a la ley es necesario que representen *"los grados o niveles dentro de los cuales se ubican los salarios que el Estado reconoce a sus servidores"*⁸.

La Sala considera que este mandato igualmente se desconoció al asignar en el nivel asistencial, entre los grados 7, 9, 10, 11 y 12, una misma asignación salarial que asciende a \$1.969.000, dejando de lado que las escalas salariales representan precisamente diferentes grados de remuneración que pueden existir, ubicados desde el inferior hasta el superior, en razón precisamente a la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones. Bajo este presupuesto, resulta inaceptable entonces que a unos mismos grados se les fije una misma asignación salarial.

En consecuencia, las características de sucesión numérica, sistematicidad, progresividad y orden en armonía entre niveles y grados que identifican las escalas salariales que deben elaborar los Concejos Municipales en uso de sus facultades constitucionales previstas en el numeral 6 del artículo 313 Constitucional, como el Decreto 785 de 2005 y los criterios jurisprudenciales que rigen la materia, se echan de menos en la escala salarial elaborada en el artículo tercero del Acto acusado.

Ya ha dicho esta Corporación en oportunidades anteriores que a efectos de predicar la legalidad de una escala salarial, esta debe estructurarse acatando dichas características, de lo contrario, está expuesta a declararse su invalidez por quebrantamiento de normas constitucionales y legales que rigen la materia⁹:

⁸ Sentencia C-416 de 1992. MP. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

⁹ Tribunal Administrativo de Boyacá, Sala de Decisión No. 5. MP. Dr. Oscar Alfonso Granados Naranjo. Sentencia del 29 de noviembre de 2017. Expediente No. 150012333000201700743-00.

“... la Sala evidencia que el Concejo Municipal de Duitama, mediante el Acuerdo No. 017 de 29 de agosto de 2017, infringió su marco competencial, pues si bien es cierto estableció la escala de remuneración salarial para cada uno de los empleos que conforman las distintas categorías de empleos o niveles jerárquicos de la ESE Salud del Tundama, además de ello, dio precisión de la asignación básica, en donde a pesar de establecer los **niveles** o categorías (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), incorpora el empleo al cual se le asigna el respectivo salario.

De acuerdo al cargo planteado, al incluir el empleo en la tabla salarial, ello permite evidenciar que tal disposición desborda el marco de competencias del Concejo Municipal, ya que, al fijar la asignación salarial en forma específica para cada empleo, ha invadido sin lugar a equívocos la competencia del Alcalde, quien en virtud del mandato constitucional tiene la facultad de fijar el salario de cada uno de los empleos específicos de la planta de personal de la entidad, atendiendo la escala de remuneración que para el efecto le corresponde establecer al Concejo Municipal.

(...)

Es así, como en el presente asunto advierte la Sala que al incluir el **código** de los empleos en la presunta escala salarial, se está asignando directamente la remuneración para cada empleo, por cuanto el código, además de indicar el nivel que a la postre antecede la presunta escala, identifica en forma precisa la denominación o nombre del empleo.

Según lo dicho en líneas que anteceden, este Tribunal en la providencia calendada el 29 de julio de 2014, indicó que la atribución conferida a las entidades territoriales en los artículos 300-7 y 313-6 de la Constitución Política para **determinar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de los órdenes seccional y local, comprende únicamente la facultad de establecer en forma sucesiva, numérica, progresiva y sistemática tablas salariales por grados, en donde se consignan la asignación o remuneración básica mensual para el año respectivo**, teniendo en cuenta la clasificación por niveles de los diferentes empleos - sobre la base además de que cada nivel tiene una nomenclatura específica de empleos y una escala de remuneración independiente-, no involucrándose dentro de tal concepto la potestad de crear factores salariales diferentes”.

De otra parte, para la Sala resulta llamativo el hecho que, en el artículo tercero del Acuerdo cuestionado, el Concejo Municipal de CUBARÁ hubiese acompañado al cuadro de la escala salarial uno denominado “CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL NIVEL JERÁRQUICO, CÓDIGO DEL NIVEL JERÁRQUICO, GRADO SALARIAL Y NÚMERO DE CARGOS”, siguiendo lo regulado en el Acuerdo 03 del 26 de febrero de 2019, a través del cual esa corporación edilicia

estableció la nueva estructura administrativa de ese municipio (Fl. 60-72), proceder que en sentir del Municipio de Cubará demuestra que la escala salarial debía elaborarse solo con los cargos existentes en los niveles respectivos de esa Administración.

Sobre el particular, esta Colegiatura dirá que dicho argumento defensivo no tiene vocación de prosperidad, en la medida que como lo ha sostenido en pronunciamientos anteriores este Tribunal, la elaboración de escalas salariales en obediencia a niveles y grados no resulta caprichoso, sino que busca una finalidad constitucional y legal plausible, como es la garantía del principio de movilidad y el derecho de ascenso de los empleados en el sistema de carrera que guía el acceso y permanencia en los cargos públicos y además pende para el debido ejercicio de las facultades correlativas que pesan sobre el Alcalde o nominador respectivo para el manejo de los empleos de sus dependencias.

Así, frente al argumento defensivo argüido en similar sentido, la Corporación señaló:

“Si bien es cierto, en virtud del mandato constitucional corresponde al Alcalde municipal fijar el salario de cada uno de los empleos específicos de la planta de personal de la entidad territorial, también lo es que tal facultad debe ejercerla atendiendo la escala de remuneración que para el efecto le corresponde establecer al Concejo Municipal y que en el presente caso, si bien se establece de forma sucesiva, numérica, progresiva y sistemática la tabla salarial por grados, se observa que para las diferentes categorías, no señaló en forma escalonada las consecuencias económicas que se derivan de dicha categorización, en la medida que fijó algunas asignaciones o remuneración básica mensual para algunos grados, dejando a otros sin la misma.

En tal sentido la corporación edilicia omitió la sucesión numérica y progresiva de la escala salarial, en relación a los siguientes grados:

- 1 a 7 y 9 a 18 del Nivel Directivo
- 2 a 6 y 9 a 18 del Nivel Asesor
- 1 a 2,4 a 5,7 a 8 y 10 a 18 del Nivel Profesional
- 3 y 6 a 18 del Nivel Técnico
- 18 del Nivel Asistencial

Circunstancia que se considera como una limitante en la planta de cargos de la administración central del municipio, pues con ello, se obstruye la posibilidad de ascensos entre el mismo nivel jerárquico, nombramientos o creación de empleos, en la medida que el burgomaestre tan solo podría disponer de los cargos a los cuales se les

fijó parámetros de remuneración básica mensual para el año 2019.

Lo anterior significa que la corporación municipal prescindió de fijar en abstracto las escalas de remuneración para algunas categorías de empleos, circunstancia que va en contravía de las atribuciones conferidas por los numerales 3. y 7° del artículo 315 constitucional al Alcalde municipal, en el sentido de nombrar y remover funcionarios, así como de crear empleos, teniendo en cuenta que la máxima autoridad administrativa del municipio, tan solo podría disponer de los cargos que se encuentran determinados con asignación en el acto demandado.

Y en tal sentido, se tiene que la manifestación esgrimida por el apoderado del municipio de Duitama, relacionada con que el proceder de la corporación edilicia se fundó en la no existencia de personal en carrera administrativa, carece de fundamento, en la medida que la fijación de las escalas salariales no atiende a la existencia o no de empleos de carrera, sino a las categorías de empleos públicos de cada municipio conforme al sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005.

En tal razón, a juicio de la Sala, el haberse omitido algunos grados salariales de los diferentes niveles de empleos de la administración central del ente territorial demandado, tal circunstancia por sí sola, dista ostensiblemente del concepto y acepción de escala salarial.¹⁰ (Negrilla fuera de texto)

Resáltese de lo expuesto además que las escalas salariales se fijan según la nomenclatura y la clasificación de empleos establecida en el Decreto 785 de 2005 y no sobre los empleos de la planta de personal y que el establecimiento de estos en el nivel municipal es una competencia que recae en el alcalde municipal al tenor de lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 315 del Texto Constitucional en cuanto le compete "*Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes (...)*".

De manera que el establecimiento de dicho cuadro de cargos de la planta de personal que contiene la denominación, los niveles jerárquicos, el código, el grado y el número existente en la Administración Municipal en el artículo tercero del Acuerdo acusado, que emana precisamente de otro Acuerdo expedido por el Concejo Municipal de CUBARÁ, carece de finalidad alguna y se constituye en un exceso, en punto a las normas que rigen la determinación de escalas salariales por parte del Concejo Municipal.

¹⁰ Sala de decisión No. 05, MP Dr. Oscar Alfonso Granados Naranjo, sentencia del 28 de agosto de 2019, Exp. 150012333-000-2019-00349-00

Por todo lo anteriormente expuesto, la Sala declarará la **INVALIDEZ** del artículo 3 del Acuerdo N° 013 de 21 de junio de 2019, al encontrarse configurada la violación del marco normativo de regula el debido ejercicio de las competencias asignadas por la Constitución y la Ley en materia de elaboración de las escalas salarial para los empleados públicos municipales. Y exhortará a la Corporación edilicia para que señale en lo sucesivo las escalas salariales en la forma expuesta en esta providencia.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Administrativo de Boyacá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO.- DECLARAR LA INVALIDEZ del artículo 3 del Acuerdo N° 013 de 21 de junio de 2019 expedido por el Concejo municipal de Cubará, *"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA SALARIAL, LOS EMOLUMENTOS, LAS PRESTACIONES SOCIALES, LOS GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE CUBARÁ-BOYACÁ"*.

SEGUNDO. - Como consecuencia de la declaración de invalidez del Acuerdo N° 013 del 21 de junio de 2019, quedan sin efectos en lo pertinente los actos administrativos que hubieren desarrollado directamente lo contenido en el referido Acuerdo.

TERCERO.- EXHORTAR al Concejo municipal de CUBARÁ para que en lo sucesivo adopte las escalas salariales en la forma expuesta en esta providencia.

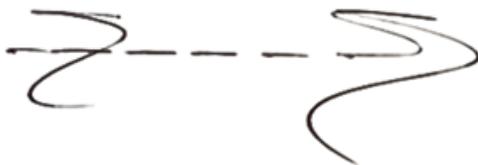
CUARTO.- Ordenar que por Secretaría se comuniquen esta determinación a la Gobernación de Boyacá, al Presidente del Concejo, al Alcalde y al Personero Municipal de CUBARÁ - Boyacá.

QUINTO.- Aceptar la renuncia de poder presentada por la abogada AURORA PARDO GARCÍA como apoderada del Municipio de Cubará vista a folios 76 a 78, en atención a lo dispuesto en el artículo 76 del C.G.P.

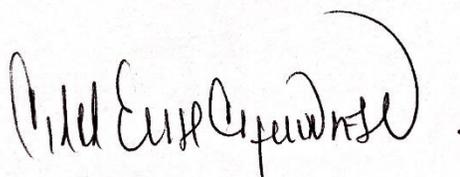
SEXTO.- Ejecutoriada esta providencia, archívese el expediente dejando las constancias del caso.

Esta Sentencia fue estudiada y aprobada en Sala de Decisión No. 1, según consta en el acta de la fecha.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO IVÁN AFANADOR GARCÍA
Magistrado



CLARA ELISA CIFUENTES ORTÍZ
Magistrada



LUÍS ERNESTO ARCINIEGAS TRIANA
Magistrado

m.ch

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACA
CONSTANCIA DE NOTIFICACION POR ESTADO ELECTRONICO

El auto que antecede, se notificó por Estado Electrónico Nro. **110**
Publicado en el Portar WEB de la Rama Judicial, hoy **16 DE JULIO DE**
2020 siendo las 8:00 A.M.

Secretaría