

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ  
SALA DE DECISION No. 6**

**MAGISTRADO PONENTE: FELIX ALBERTO RODRIGUEZ RIVEROS**

**Tunja, 11 de diciembre de 2020**

**REFERENCIA: VALIDEZ DE ACUERDO MUNICIPAL**

**DEMANDANTE: DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

**DEMANDADO: MUNICIPIO DE LA VICTORIA**

**RADICACIÓN: 150012333000 202001691 00**

**I. LA ACCION**

Procede la Sala de Decisión No. 6 de la Corporación a dictar sentencia que decide sobre las pretensiones de la demanda que ha dado origen al proceso de la referencia, instaurada por el Departamento de Boyacá en contra del Municipio de La Victoria.

**II. ANTECEDENTES**

**2.1. – Pretensiones**

Pretende el actor que por esta Corporación se declare la invalidez del artículo 2º del Acuerdo número 012 del 29 de mayo de 2020.

**2.2. - Supuestos de hecho**

Los hechos que relata el actor como fundamento de sus pretensiones son, en resumen, los que a continuación se relacionan.

Que el Concejo Municipal de La Victoria expidió el Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020 *"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN BÁSICA DE LOS EMPLEADOS QUE SEAN (sic) DESEMPEÑADOS POR LOS*

*FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL Y ENTES DESCENTRALIZADOS CON AUTONOMÍA PRESUPUESTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.*

Que el Acuerdo mencionado fue enviado vía electrónica a la Unidad Administrativa Especial de Asesoría y Defensa Jurídica del Departamento el 8 de junio de 2020.

Que, una vez realizada la revisión jurídica por parte del Departamento, se encontró que el artículo segundo del acuerdo citado es contrario a la Constitución y la Ley.

### **2.3. - Normas violadas y concepto de violación**

Invoca como tales:

**De orden constitucional:** Artículos 6, 121, 313- 6.

**De orden legal:** Ley 734 de 2002 artículo 35.

Para explicar el concepto de violación de la normatividad invocada, la apoderada del Departamento de Boyacá indicó que en el artículo 2º del Acuerdo demandado se establece un cuadro en donde se fijan los niveles y grados de los empleos, estableciendo unos montos mínimos y máximos en la remuneración lo cual a su juicio está acorde con la ley.

Sin embargo, refiere que el problema está en que revisados los cuadros de las escalas de remuneración éstas no cumplen con el principio de progresividad, teniendo en cuenta que por ejemplo, entre el grado 4 y 5 del nivel técnico, se abre la puerta para que un funcionario del cuarto grado sea remunerado con más salario que un técnico grado 5 (sic).

### **2.4. - Actuación Procesal**

La demanda se presentó vía electrónica el 17 de julio del presente año, conforme con el acta individual de reparto vista en el documento 004 del expediente electrónico, siendo admitida por auto del 4 de agosto de 2020 (Documento 006 del expediente electrónico) y corregido mediante auto fechado el 8 de octubre

del presente año (Documento 008 del expediente electrónico). Mediante providencia del 6 de noviembre del presente año se abrió a pruebas el proceso (consulta de proceso por SAMAI) y, una vez vencida la etapa probatoria, corresponde ahora dictar la sentencia que en derecho corresponda.

## **2.5. - Razones de la defensa**

Se dejó constancia en el auto de pruebas que el Municipio de La Victoria no hizo pronunciamiento alguno.

## **2.6.- Concepto del Ministerio Público**

El agente del Ministerio Público guardó silencio.

# **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

## **3.1. Problema jurídico**

El debate se contrae a determinar si el artículo segundo del Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020 *"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN BÁSICA DE LOS EMPLEADOS QUE SEAN (sic) DESEMPEÑADOS POR LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL Y ENTES DESCENTRALIZADOS CON AUTONOMÍA PRESUPUESTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"*, desconoce el principio de progresividad de la remuneración en los empleos públicos de acuerdo con los niveles y grados.

## **3.2.- Marco jurídico**

### **3.2.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA**

El artículo 122 de la Constitución Política dispone que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la Ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente (inc 1º).

Por su parte, el artículo 125 ibídem, prevé que los empleos en las entidades del Estado son de carrera y se exceptúan los de elección popular, los de libre

nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley.

A su turno, el artículo 150 numeral 19 ibídem, dispone que el Congreso expedirá la Ley marco para que luego el Gobierno Nacional regule ciertas materias bajo sus orientaciones; entre ellas, se encuentra la del literal **e)** respecto de la **fijación del régimen salarial y prestacional de los empleos públicos**, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública.

Ahora bien, es del caso señalar que para que un empleo público pueda proveerse deben presentarse los siguientes tres presupuestos, a saber:

**a.) La existencia del empleo en la planta de personal de la entidad (art. 122 C. P.).** Si el empleo no está previsto en la respectiva planta de personal, es imposible aceptar que se puede desempeñar lo que no existe.

**b.) La determinación de las "funciones" propias del cargo ya previsto en la planta de personal (Art. 122 de la C. P.).** Para la determinación de dichas funciones se tienen en cuenta las de la Entidad, de la dependencia donde se labora y de la labor que cumple; especialmente se observan los manuales "general y el específico" de funciones y requisitos aplicables.

**c.) La previsión de los recursos en el presupuesto para el pago de los gastos que demande el empleo.** Tienen que ver con el salario, prestaciones sociales, etc. (Art. 122 de la C. P.).

### **3.2.2. DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO. NOCIÓN Y COMPETENCIA.**

En el orden municipal, la Constitución Política ha trazado un marco normativo que define las competencias entre los Concejos y los Alcaldes en materia de la estructura orgánica de la administración municipal. Es así como el artículo 313 numeral 6º encarga a los Concejos las siguientes funciones:

- i) Determinar la estructura orgánica de la administración municipal y señalar las funciones de sus dependencias;
- ii) **Señalar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos;**

- iii) Crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

Por su parte, a los alcaldes, el artículo 315-7 *ibídem*, les detalla las funciones que les corresponden en el tema de la organización administrativa así:

- iv) Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias,
- v) Señalar las funciones especiales a cada uno de los empleos;
- vi) **Fijar la asignación básica a cada uno de los empleos con arreglo a los acuerdos respectivos de escalas salariales.**

A su turno, el párrafo del artículo 71 de la ley 136 de 1994, consagra que, entre otros, los acuerdos a que refiere el numeral 6º del artículo 313 de la Constitución, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde.

Como se evidencia, el Concejo Municipal, como Corporación Político-Administrativa encargada de señalar las políticas y parámetros generales que irán a regir los destinos del municipio, tiene como atribución **determinar la estructura orgánica de la administración municipal, en la forma y con los componentes ya reseñados**, así como señalar las funciones generales de las dependencias; mientras que el Alcalde, como jefe de la administración local y director de la acción administrativa del municipio, tiene señalada la de crear los empleos de sus dependencias, así como señalarse las funciones específicas de cada uno de los empleos, claro está, todo en armonía con la estructura orgánica adoptada por la respectiva Corporación Edilicia<sup>1</sup>.

Frente a las diferentes competencias atribuidas a los concejos y a los alcaldes, el Consejo de Estado precisó de acuerdo con lo previsto en los incisos 2º de los artículos 288 y 289 del Código de Régimen Municipal, al Concejo le corresponde, entre otros deberes, determinar las plantas de personal de la contraloría, personería, auditoría, revisoría, así como la del propio concejo. Así lo expresó:

“Frente a este marco normativo la Constitución de 1991 introdujo en estas materias una clara distinción. Si bien reprodujo, como ya se hizo notar, el precepto contenido en el numeral 3º del Artículo 197 de la derogada Carta, señaló funciones propias al alcalde y estableció en favor de éste la facultad de crear, suprimir o fusionar empleos y de fijar los emolumentos de los empleos de sus dependencias,

---

<sup>1</sup> En este sentido se pronunció la Sala de Decisión No. 1 del Tribunal Administrativo de Boyacá, en sentencia de 07 de febrero de 2017 con ponencia del Magistrado Fabio Iván Afanador García, dentro del proceso de validez de acuerdo radicado bajo el No. 2016- 0738- 00.

lo que antes estaba atribuido al concejo. En otras palabras, **el concejo perdió la facultad de establecer las plantas de personal; y la de fijar los salarios, la que ahora corresponde al alcalde, dentro de los señalamientos que previamente y de manera general haya hecho el concejo en cuanto a organización administrativa, funciones generales de las dependencias, escalas salariales y categorías de empleos y presupuestos para gastos de personal.** Si bien, **conservó la de determinar** la estructura de la administración, las funciones generales de las dependencias, las escalas de remuneración y categorías de cargos (Artículo 316 - 6 C.P.), como las de fijar **las plantas de personal de los organismos de control (contraloría, auditoría, revisoría, personería) y la del propio concejo (Artículo 289, inc. 2 C.R.M.), al no ser objeto estas últimas funciones de regulación en la Constitución.** (....)

De acuerdo con las anteriores normas y de las del Código de Régimen Municipal que no las contraríen, como los artículos 288 y 289, inciso segundo, **al Concejo Municipal compete determinar las escalas de remuneración de las distintas categorías de los empleos de la Administración Municipal, y determinar las plantas de personal de la contraloría, personería, auditoría, revisoría, donde existan y la del propio concejo, y fijar sus emolumentos.**

Por su parte, **al alcalde corresponde la determinación de las plantas de personal de su despacho de sus dependencias,** lo que se manifiesta en la competencia para crear, suprimir o fusionar los empleos de la Administración Central Municipal, **dentro del marco estructural y funcional adoptado previamente por el concejo;** así mismo, le corresponde fijar los sueldos del personal de la Administración Central Municipal (alcaldía, secretarías, departamentos administrativos, oficinas, etc.)." (Resaltado fuera del texto)<sup>2</sup>.

Por tanto, la **competencia para establecer los salarios de los empleados públicos territoriales,** el máximo tribunal constitucional, en Sentencia C-510 de 14 de julio de 1999, señaló:

**"(...) No obstante que las autoridades locales** tienen competencias expresas para determinar la estructura de sus administraciones, fijar las escalas salariales y los emolumentos de sus empleados públicos **(C.P. arts. 287, 300-7, 305-7, 313-6 Y 315-7), (...)**

**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), (...)**

**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: (...)** 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 acuerdos correspondientes. **Emolumentos que,**

<sup>2</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Sentencia de 13 de junio de 1996, C.P. Dr. Juan Alberto Polo Figueiroa, Expediente No. 3429.

En el mismo sentido se pronunció el Profesor DIEGO YUNES MORENO en su libro de "Derecho Administrativo Laboral", Novena Edición, Editorial TEMIS S.A. Bogotá- Colombia- 2001, Pag. 423.

**en ningún caso, pueden desconocer los límites máximos determinados por el Gobierno Nacional.**" (Negrilla y resaltado de la Sala).

De esta forma, para el caso bajo estudio, se debe atender a que, en virtud de la facultad de gobernarse por autoridades propias reconocida a las entidades territoriales en el artículo 287 de la Constitución Política, a los Concejos Municipales corresponde determinar la escala de remuneración de sus dependencias, directrices que debe seguir el alcalde respectivo, observando, por supuesto, los parámetros fijados por el Gobierno Nacional.

### **3.2.3- DE LAS ESCALAS SALARIALES**

Respecto al alcance de las escalas salariales, la Corte Constitucional, en Sentencia C-416 de 18 de junio de 1992 precisó:

"En efecto, la **nomenclatura** de los empleos públicos es un catálogo repertorio o relación clasificada de las plazas en que los servidores del Estado prestan a éste sus servicios, o, como lo dijo la Corte Suprema de Justicia al resolver sobre acción similar a la que nos ocupa, una "distribución jerarquizada y escalonada de los empleos del sector oficial, al cual corresponde **una tasa diferencial de salarios, de desarrollo vertical, de manera tal que cargos del mismo nivel y categoría se retribuyan con la misma remuneración**"; 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; el régimen de comisiones, viáticos y gastos de representación está circunscrito a la normatividad aplicable a esos rubros en aspectos tales como la previsión de los eventos en que se causan las reglas para su cuantificación, los procedimientos para su cobro, reconocimiento y pago; la facultad de fijar asignaciones mensuales, bonificaciones e incrementos de salarios se agota cuando se determina el monto de ellos. "(Negrilla fuera de texto)

Doctrinariamente, se define escala salarial o tabla salarial, en los siguientes términos:

"Tabla salarial. Concepto. Empezamos por ella porque es la espina dorsal del sistema salarial y **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.**

Obviamente, la tabla de remuneraciones en sí sola carece de mayor o menor significación y lo definitivo en ella son los criterios e instrumentos para su utilización y manejo. Así, los procedimientos de clasificación de puestos descritos en el capítulo que antecede, servirán posteriormente para **referir y encuadrar en los grados mayores los puestos más elevados en cada serie o denominación y en los inferiores los distinguidos por las tareas más elementales, según la diferente dificultad o complejidad que los empleos presenten. Por lo tanto, es la clasificación del proceso que tenderá a ubicar acertada y racionalmente un empleo dado.**"<sup>3</sup> (Se resalta).

<sup>3</sup> Younes Moreno, Diego. *Derecho Administrativo Laboral*. Ed. Temis. Año 2001. Pág.98

Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que las escalas salariales de los empleos deben establecerse en concordancia o de conformidad con lo previsto en 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”*, norma que 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, las que de acuerdo con el artículo 3º, ibídem, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial en las entidades territoriales.

Los mencionados niveles jerárquicos, agrupan, según la naturaleza de sus funciones, una serie de empleos, cada uno identificado 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 16 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).

### **3.2. - EL CASO CONCRETO**

Tomando en consideración el marco normativo decantado en precedencia, ha de memorar la Sala que el argumento central deprecado por el Gobernador de Boyacá y que dio lugar a que se solicitara la invalidez del Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020, radica en indicar que fijadas las escalas de remuneración de los empleos del Municipio de La Victoria, éstas no cumplen con el principio de progresividad, teniendo en cuenta que por ejemplo, entre el grado 4 y 5 del nivel

técnico, se abre la puerta para que un funcionario del cuarto grado sea remunerado con más salario que un técnico grado 5 (sic).

Revisado el plenario se constata que el artículo 2º del Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020 mediante el cual el Concejo de La Victoria *FIJA LAS ESCALAS DE REMUNERACIÓN BÁSICA DE LOS EMPLEOS QUE SEAN DESEMPEÑADOS POR LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL Y ENTES DESCENTRALIZADOS CON AUTONOMÍA PRESUPUESTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES*, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO SEGUNDO.- ASIGNACIONES BÁSICAS: A partir del 1º de Enero del año 2020 salvo disposición contraria emanada de autoridad superior, fíjense las siguientes escalas de asignación básica mensual para los empleados públicos de la Alcaldía Municipal de la Victoria – Boyacá y demás entidades, a que se refiere el artículo 1º del presente Acuerdo así:

#### NIVEL JERÁRQUICO

GRADO	DIRECTIVO			
1	Desde	2.274.620	Hasta	2.391.081
2	Desde	2.394.338	Hasta	2.516.928
3	Desde	2.520.356	Hasta	2.649.398
4	Desde	2.653.006	Hasta	2.788.840
5	Desde	2.785.656	Hasta	2.928.282

GRADO	PROFESIONAL			
1	Desde	2.169.975	Hasta	2.281.078
2	Desde	2.284.184	Hasta	2.401.134
3	Desde	2.404.404	Hasta	2.527.509
4	Desde	2.551.126	Hasta	2.681.744
5	Desde	2.664.160	Hasta	2.800.565

GRADO	TECNICO			
1	Desde	1.393.341	Hasta	1.464.680
2	Desde	1.466.674	Hasta	1.541.768
3	Desde	1.636.567	Hasta	1.720.359
4	Desde	1.636.151	Hasta	1.719.922
5	Desde	1.679.138	Hasta	1.765.110

GRADO	ASISTENCIAL			
1	Desde	1.008.458	Hasta	1.060.091
2	Desde	1.025.265	Hasta	1.077.759
3	Desde	1.076.529	Hasta	1.131.647
4	Desde	1.130.355	Hasta	1.188.229
5	Desde	1.186.872	Hasta	1.247.640

(...)”.

De lo anterior se evidencia que, en efecto, tal y como lo planteó el Departamento de Boyacá, el artículo 2º del Acuerdo municipal demandado expedido por el Concejo Municipal de La Victoria, al momento de establecer y/o fijar las escalas salariales para los diferentes empleos del municipio según el nivel jerárquico y

los grados, no tuvo cuidado en establecer las **tasas diferenciales de salarios**, específicamente en los siguientes cargos:

- **Del nivel directivo** existe coincidencia en la escala de remuneración de los niveles cuarto y quinto, pues el tope máximo del primero es de \$2.788.840, y el tope mínimo del segundo es de \$:2.785.656.
- **Del nivel profesional** existe coincidencia en la escala de remuneración de los niveles cuarto y quinto, pues el tope máximo del primero es de \$2.681.744, y el tope mínimo del segundo es de \$2.664.160.
- **Del nivel técnico** existe coincidencia en la escala de remuneración de los niveles tercero y cuarto, pues el tope máximo del primero es de \$1.720.359 y el tope mínimo del segundo es de \$1.636.151, e igualmente de los niveles cuarto y quinto, en donde el tope máximo del primero es de \$1.719.922 y el tope mínimo del segundo es de \$1.679.138.
- **Del nivel asistencial** existe coincidencia en la escala de remuneración de todos los niveles así: Del primero y segundo, pues el tope máximo del primero es de \$1.060.091 y el tope mínimo del segundo es de \$1.025.265; de los niveles segundo y tercero, en donde el tope máximo del primero es de \$1.077.759 y el tope mínimo del segundo es de \$1.076.529; de los niveles tercero y cuarto, en donde el tope máximo del primero es de \$1.131.647 y el tope mínimo del segundo es de \$1.130.355; y de los niveles cuarto y quinto en donde el tope máximo del primero es de \$1.188.229 y el tope mínimo del segundo es de \$1.186.872.

Recordemos que las tasas diferenciales de salarios conforme lo estableció la sentencia C-416 de 18 de junio de 1992, de la que se hizo referencia en el marco normativo y jurisprudencial, conforme a la cual las escalas de remuneración deben establecerse de forma vertical, atendiendo el principio de progresividad, de tal manera que los cargos del mismo nivel y categoría se retribuyan con la misma remuneración, y por tanto no puede haber coincidencia entre las escalas remuneratorias para un cargo de grado inferior respecto del superior, por cuanto puede ocurrir que, como acontece con el acuerdo demandado, un cargo de cualquier nivel pero con grado inferior pueda ser remunerado con más salario que el cargo del mismo nivel pero con grado superior.

Así las cosas, concluye la Sala que en efecto, el Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020 expedido por el Concejo Municipal de La Victoria no puede mantenerse en el ordenamiento, dado no estableció correctamente las tasas diferenciales de salarios de los diferentes cargos del Municipio.

Bajo estos preceptos, hallándosele la razón al Departamento de Boyacá, ha de declararse la invalidez del referido acuerdo municipal.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Administrativo de Boyacá, Sala de Decisión No. 6, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **FALLA**

**PRIMERO: DECLÁRASE** la invalidez del artículo 2º del Acuerdo No. 012 del 29 de mayo de 2020, expedido por el Concejo Municipal de La Victoria *"POR MEDIO DEL CUAL SE FIJA LA ESCALA DE REMUNERACIÓN BÁSICA DE LOS EMPLEADOS QUE SEAN (sic) DESEMPEÑADOS POR LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL Y ENTES DESCENTRALIZADOS CON AUTONOMÍA PRESUPUESTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"*. Lo anterior de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: EXHORTAR** al Concejo municipal de La Victoria para que en lo sucesivo se abstenga de expedir actos administrativos como el que es objeto de esta demanda.

**TERCERO:** Comuníquese esta determinación al Departamento de Boyacá, al presidente del Concejo, al alcalde y al Personero Municipal de La Victoria.

En firme esta providencia procédase a su archivo dejando las anotaciones y constancias de rigor.

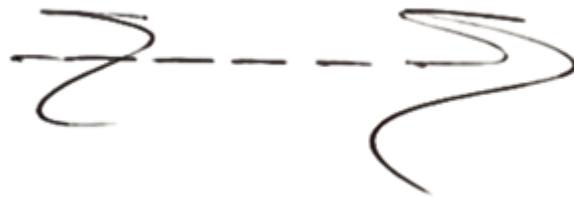
**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

La anterior providencia fue discutida y aprobada en sesión ordinaria de la fecha.

**Los Magistrados,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Félix Alberto Rodríguez Riveros'.

**FÉLIX ALBERTO RODRÍGUEZ RIVEROS**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabio Iván Afanador García'.

**FABIO IVÁN AFANADOR GARCÍA**

**Ausente con permiso**

**LUÍS ERNESTRO ARCINIÉGAS TRIANA**