**PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS / Presupuestos constitucionales.**

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.).

**COMPENTENCIAS DE CONCEJOS Y ALCALDES MUNICIPALES. / Corresponde al Concejo fijar las escalas de remuneración y al alcalde fijar los salarios dentro de los señalamientos previamente dispuestos por el Concejo.**

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, 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.).”*.

**ESCALAS SALARIALES / Alcance.**

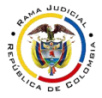
Respecto al alcance de las escalas salariales, la Corte Constitucional, en Sentencia C-416 de 18 de junio de 1992 precisó: *"En efecto, la nomenclatura de los empleos públicos es un catálogo repertorio o relación clasificada de las plazas en que los servidores del Estado prestan a éste sus servicios, 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."*. (…) 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.

**FIJACIÓN DE ESCALAS SALARIALES / Competencia del Concejo municipal / Se sustrae del marco de competencias constitucionales cuando Concejo fija salarios.**

De lo anterior se evidencia que el artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 aprobado por el Concejo Municipal de Monguí, NO estableció o fijó escala salarial alguna para las diferentes categorías o niveles de empleos según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones, conforme se lo encomendó la Constitución Política (Art. 313- 6), sino que lo que hizo fue fijar los salarios de los cargos de la administración del Municipio, regulación que conforme lo dispone el numeral 7º del artículo 315 de la Constitución Política, fue atribuida de manera especial al Alcalde Municipal, dentro de los topes fijados por el Gobierno Nacional en el artículo 150, numeral 19, ordinal e) de la Constitución Política, lo mismo que lo pertinente en la ley 4 de 1992, lo que refuerza la conclusión expuesta, en el sentido de que el Concejo Municipal de Monguí actuó por fuera del marco de su competencia.

## NOTA DE RELATORÍA: El documento que se presenta al público ha sido modificado para incluir los anteriores descriptores de la providencia, más no para modificar su contenido. Por lo anterior, el código de seguridad del mismo no corresponde al de la providencia original. Para validar la integridad del documento los interesados pueden consultarlo a través de la plataforma SAMAI.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

****

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ

**SALA DE DECISION No. 6**

###### MAGISTRADO PONENTE: FELIX ALBERTO RODRIGUEZ RIVEROS

**Tunja, 25 de noviembre de 2021**

**Referencia: VALIDEZ DE ACUERDO MUNICIPAL**

**Demandante: DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

**Demandado: MUNICIPIO DE MONGUÍ**

**Radicación:** **150012333000 202100694 00**

1. **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 MONGUÍ.

## ANTECEDENTES

**2.1. De la demanda de validez:**

Pretende el DEPARTAMENTO DE BOYACÁ que esta Corporación declare la invalidez del artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 expedido por el Concejo Municipal de Monguí *"POR EL CUAL SE ESTABLECE LA REMUNERACIÓN SALARIAL CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL NIVEL CENTRAL DEL MUNICIPIO DE MONGUI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.*

* **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 Monguí expidió el Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021, el cual fue radicado en la Unidad Administrativa Especial de Asesoría y Defensa Jurídica del Departamento el 21 de septiembre de 2021; y que, una vez realizada la revisión jurídica por parte del Departamento, se encontró que el acuerdo citado es contrario a la Constitución y a la Ley.

* **Normas violadas y concepto de violación**

Invoca como tales:

**De orden constitucional:** Artículos 6º, 121, 313 numeral 6º.

**De orden legal:** Artículos 61 y 63 de la Ley 4 de 1913 y artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

Para explicar el concepto de violación la apoderada del ente departamental señaló que el Concejo municipal de Monguí, en el acuerdo acusado, no previó los preceptos constitucionales y legales mencionados, porque no elaboró una escala salarial, tal y como lo ordena la constitución, sino que, por el contrario, en el artículo 1º fijó los emolumentos de los servidores públicos del municipio, facultad que le es propia al alcalde municipal, asignando directamente el valor salarial, desconociendo los principios de progresividad y del orden sucesorio (Documento *OBJECION ACUERDO 019 DE 2021 DE MONGUI.pdf* del expediente digital).

**2.2. - Pronunciamiento de la parte demandada:**

Dentro del término concedido para el efecto, el Municipio de Monguí, por intermedio de su apoderado judicial, contestó la demanda, defendiendo la legalidad del acuerdo demandado No. 019 del 15 de septiembre de 2021 y por ende solicita su declaratoria de validez, aduciendo que el Concejo Municipal, en ejercicio de sus funciones, fijó los niveles para los cargos que existen en la administración central, ocupándose únicamente de las asignaciones salariales de las cargos que efectivamente existen, y no estableció asignaciones salariales para cargos inexistentes (documento *CONTESTACIÓN DEMANDA.pdf* del expediente digital).

1. **CONSIDERACIONES DE LA SALA**
   1. **PROBLEMA JURÍDICO**

El debate se contrae a determinar si el artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 expedido por el Concejo Municipal de Monguí *"POR EL CUAL SE ESTABLECE LA REMUNERACIÓN SALARIAL CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL NIVEL CENTRAL DEL MUNICIPIO DE MONGUI 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**

* **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.).

* **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:

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

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

A su turno, el parágrafo 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[[1]](#footnote-1).

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, 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)[[2]](#footnote-2).

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, 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.**

* **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."[[3]](#footnote-3)** (Se resalta).

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 “P*or 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 queen 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 digito 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).

* 1. **CASO CONCRETO:**

Tomando en consideración el marco normativo decantado en precedencia, ha de memorar la Sala que el argumento central deprecado por el DEPARTAMENTO DE BOYACÁ y que dio lugar a que se solicitara la invalidez del artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021, radica en indicar no fijó las escalas de remuneración de los empleos del Municipio de Monguí, porque asignó de manera directa el valor salarial, desconociendo el principio de progresividad y del orden sucesorio (sic).

Revisado el plenario se constata que el artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 mediante el cual el Concejo Municipal de Monguí estableció la remuneración salarial correspondiente a las distintas categorías de empleos del nivel central del Municipio*,* dispone lo siguiente:

“**ARTÍCULO PRIMERO:** **Establecer la remuneración salarial** correspondiente a las distintas categorías de empleos existentes en el nivel central del municipio de Monguí, para la vigencia 2021, así:

|  |  |
| --- | --- |
| NIVEL JERÁRQUICO | ASIGNACIÓN SALARIAL BÁSICA MENSUAL |
| DIRECTIVO GRADO 2 | $2.618.908 |
| PROFESIONAL GRADO 3 | $2.596.364 |
| PROFESIONAL GRADO 1 | $1.921.016 |
| ASISTENCIAL GRADO 1 | $1.201.419 |
| ASISTENCIAL GRADO 2 | $981.497 |

De lo anterior se evidencia que el artículo 1º del Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 aprobado por el Concejo Municipal de Monguí, **NO estableció o fijó escala salarial alguna para las diferentes categorías o niveles de empleos según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones, conforme se lo encomendó la Constitución Política (Art. 313- 6)**, sino que lo que hizo fue fijar los salarios de los cargos de la administración del Municipio, regulación que conforme lo dispone el numeral 7º del artículo 315 de la Constitución Política, fue atribuida de manera especial al Alcalde Municipal, dentro de los topes fijados por el Gobierno Nacional en el artículo 150, numeral 19, ordinal e) de la Constitución Política, lo mismo que lo pertinente en la ley 4 de 1992, lo que refuerza la conclusión expuesta, en el sentido de que el Concejo Municipal de Monguí actuó por fuera del marco de su competencia.

Así las cosas, el vicio de invalidez advertido ataca la totalidad del Acuerdo demandado y así se declarará.

1. **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 Acuerdo No. 019 del 15 de septiembre de 2021 aprobado por el Concejo Municipal de Monguí *"POR EL CUAL SE ESTABLECE LA REMUNERACIÓN SALARIAL CORRESPONDIENTE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS DEL NIVEL CENTRAL DEL MUNICIPIO DE MONGUI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”*, por lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

**SEGUNDO:** **EXHORTAR** al Concejo Municipal de Monguí 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 Monguí.

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

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

**Los Magistrados,**

**FÉLIX ALBERTO RODRÍGUEZ RIVEROS**

**FABIO IVÁN AFANADOR GARCÍA**

**LUÍS ERNESTRO ARCINIÉGAS TRIANA**

1. 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. [↑](#footnote-ref-1)
2. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Sentencia de 13 de junio de 1996, C.P. Dr. Juan Alberto Polo Figeuroa, 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. [↑](#footnote-ref-2)
3. Younes Moreno, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Ed. Temis. Año 2001. Pág.98 [↑](#footnote-ref-3)