



ORDEN PRESIDENCIAL No. 011 /2017

(16 ENE 2017)

Por la cual se fija la escala de la asignación básica de la planta de trabajadores de SATENA para la vigencia 2017.

ANTECEDENTES:

Que el **SERVICIO AÉREO A TERRITORIOS NACIONALES S.A. – SATENA**, es una entidad pública del Orden Nacional Descentralizada, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional, creada inicialmente por el Decreto 940 de 1962 reglamentada por la Ley 80 de 1968 y por los Decretos 1050 y 3130 de 1968, 2344 de 1971 como Empresa Comercial del Estado y transformada por la Ley 1427 de 2010, como sociedad de Economía Mixta, a partir del 9 de junio de 2011.

Que el artículo 5° de la Ley 1427 de 2010, dispone con respecto al régimen jurídico aplicable a SATENA S.A., lo siguiente: *“Todos los actos jurídicos, contratados y actuaciones necesarias para administrar y desarrollar el objeto social de SATENA S.A. una vez constituida como Sociedad de economía mixta, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, sin atender el porcentaje del aporte estatal dentro del capital social de la empresa, (...)”*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante concepto emitido el 3 de mayo de 2011, en consulta a normas aplicables a esta entidad, con ocasión del cambio de naturaleza jurídica dispuesta en la Ley 1427 de 2010, conceptuó lo siguiente: *“Frente al régimen jurídico aplicable, la Ley 1427 de 2010 estableció que todos los actos jurídicos, contratos y actuaciones necesarias para administrar y desarrollar el objeto social de Satena S.A., una vez constituida como sociedad de economía mixta, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, es decir, que en materia laboral se regían por el Código Sustantivo de Trabajo; en las demás materias se aplicará el Código de Comercio, el Código Civil, entre otros.”*

Que conforme a lo establecido en el artículo 127 del C.S.T., constituye salario, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte; como primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. En ese orden de ideas, todo lo recibido por el trabajador como contraprestación por sus servicios, será salario.

Adicionalmente, el artículo 128 del código sustantivo del trabajo, permite la posibilidad que entre el empleado y el empresario se pacten ciertos pagos como no constitutivos de salario, los que tampoco formaran parte de la base para prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social, caso el cual, tal acuerdo debe figurar expresamente en el contrato.

Que la presidencia de SATENA, en aras de salvaguardar y garantizar el mínimo vital de los trabajadores, y mitigar el éxodo de trabajadores a empresas de

la competencia, solicitó al Grupo del Talento Humano efectuar un análisis de los posibles incrementos a los trabajadores para la vigencia 2017, previendo no solo un incremento del 7%, que corresponde al porcentaje en que se aumentó el salario mínimo para esta vigencia, sino también, que se considere la viabilidad de efectuar un incremento superior a este porcentaje.

Por lo tanto, y conforme a consulta jurídica para incrementar los salarios para frenar la alta rotación del personal de la empresa, permitiendo el desarrollo y objetivos establecidos en la plataforma estratégica y el plan de negocios, el Grupo del Talento Humano, mediante comunicación SATGH 026 del 11 de enero de 2017 conceptuaron lo siguiente:

"De acuerdo al concepto jurídico requerido con relación a las pretensiones de las Directivas en fijar un incremento salarial aproximadamente del 15 %, donde concurren dudas sobre la legalidad de materializar dicho reajuste. Desde ahora hay que decir que el propósito de las Directivas se encuentra dentro de un marco de legalidad.

Ahora bien, conviene precisar que no existe mandato legal que prevea este asunto, es decir, no hay disposición normativa o legal que obligue al empleador a incrementar el salario a sus trabajadores que ganen más del salario mínimo legal. Normativamente está contemplado es la obligación de modificar el salario de los trabajadores que perciba menos del salario mínimo fijado. Sin embargo, si hay pronunciamientos por parte de las altas Cortes, en el que al referirse a la interpretación del artículo 53 de la Carta Política ha dicho que "el salario debe ser móvil, atendiendo a la necesidad de mantener el poder adquisitivo de la remuneración salarial, dado que esta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas de vida". Por esa misma línea jurisprudencial en sentencia SU - 995 de 9 de diciembre de 1999, M. P. Carlos Gaviria Díaz expresó: "... en el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios..."

Que de acuerdo al concepto emitido, y dada la potestad que le asiste al nominador en lo que respecta al acuerdo salarial con los trabajadores de la empresa, el pretendido reajuste o movilidad salarial tiene como finalidad dentro de una economía fluctuante e inflacionaria, evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos.

El incremento del valor nominal de la remuneración, va de acuerdo con la voluntad del empleador, argumentos y elementos precedentes asociados al respeto de los derechos fundamentales a la igualdad, a la remuneración en condiciones justas y en todo caso, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. Como soporte de tales condiciones, se anexa a la presente Orden Presidencial el estudio técnico que adelantó el Grupo de Gestión Humana.

Que dentro de la remuneración prevista para los trabajadores de SATENA, dentro de la escala de asignación básica salarial, está incluida la asignación para el nivel Directivo, el cual está conformado por los cargos de Presidencia y Vicepresidencia.

Que en aplicación a lo establecido en el Decreto No. 091 de 2007, los servidores públicos del Sector Defensa pertenezcan o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, podrán ser comisionados hasta por el término de tres (3) años prorrogables por necesidades del servicio, para desempeñar ya sea las funciones propias de sus empleos o de otros empleos siempre y cuando cumplan los

requisitos para su desempeño, en las distintas entidades que conforman el sector o en cualquier otra entidad de la administración pública.

Que el inciso segundo del artículo 52 del Decreto 091 de 2007, dispone, que cuando un miembro en servicio activo de la Fuerza Pública, sea destinado o trasladado a una entidad del Sector Defensa o a cualquier otra entidad de la administración pública, se entenderá que se trata de una comisión interinstitucional y su objeto será la prestación del servicio como uniformado sin que sea necesaria su designación para el desempeño de un empleo público.

Que en consideración al alto grado de responsabilidad, compromiso y liderazgo que representa los cargos de la Presidencia y Vicepresidencia, cuando éstos sean ocupados por personal militar activo comisionado en SATENA, y considerando que éstos gozan de beneficios tributarios en su condición de militar, en aras de preservar estos derechos fiscales, a solicitud de la Oficina de Gestión del Talento Humano, considera viable establecer una remuneración especial para estos casos, sin que exceda el monto determinado en la escala salarial establecida mediante Orden Presidencial para estos cargos.

DE LA DECISIÓN

ARTÍCULO PRIMERO: A partir del 01 de enero de 2017, la escala salarial de los trabajadores de SATENA es la siguiente:

NIVEL	NOMBRE DEL CARGO	SALARIO MINIMO	SALARIO INTERMEDIO	SALARIO MAXIMO
DIRECTIVO	PRESIDENTE	\$ 12.389.156	\$ 13.466.475	\$ 14.543.794
	VICEPRESIDENTE	\$ 10.369.184	\$ 11.042.508	\$ 11.715.832
ASESORES	JEFE OFICINA ASESORA II	\$ 8.753.209	\$ 9.426.532	\$ 10.099.854
	JEFE OFICINA ASESORA I	\$ 5.049.927	\$ 6.329.242	\$ 6.867.901
EJECUTIVO	DIRECTOR	\$ 7.810.556	\$ 8.618.544	\$ 9.426.532
	JEFE DE GRUPO II	\$ 5.790.584	\$ 6.329.243	\$ 6.867.902
	JEFE DE GRUPO I	\$ 2.989.557	\$ 3.353.153	\$ 3.716.747
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	\$ 3.703.281	\$ 4.612.267	\$ 5.521.255
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	\$ 3.716.747	\$ 4.080.342	\$ 4.443.936
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO II	\$ 3.000.000	\$ 3.267.474	\$ 3.534.948
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO I	\$ 1.784.801	\$ 2.255.634	\$ 2.895.292
	PILOTO INSTRUCTOR	\$ 4.443.936	\$ 4.847.931	\$ 5.521.255
	PILOTO	\$ 3.770.613	\$ 4.443.936	\$ 4.847.931
	COPILOTO	\$ 2.625.962	\$ 3.063.623	\$ 3.501.283
	INSPECTOR TECNICO	\$ 4.039.942	\$ 4.544.936	\$ 5.049.928
TECNICO	TECNICO ESPECIALISTA DE ABASTECIMIENTO	\$ 2.989.557	\$ 3.716.747	\$ 4.443.936
	JEFE BASE AUXILIAR	\$ 2.693.295	\$ 2.827.960	\$ 2.962.624
	JEFE DE TALLER	\$ 2.558.630	\$ 2.760.627	\$ 2.962.624
	ESPECIALISTA DE AVIACION III	\$ 2.558.630	\$ 2.760.627	\$ 2.962.624
	ESPECIALISTA DE AVIACION II	\$ 1.647.508	\$ 1.952.639	\$ 2.289.300
	ESPECIALISTA DE AVIACION I	\$ 1.247.867	\$ 1.386.521	\$ 1.525.171
	TECNICO III	\$ 2.221.968	\$ 2.491.297	\$ 2.760.627
	TECNICO II	\$ 1.853.447	\$ 1.952.639	\$ 2.087.303
	TECNICO I	\$ 1.386.520	\$ 1.580.633	\$ 1.757.343
	OPERADOR DE RADIO	\$ 1.716.154	\$ 1.851.639	\$ 2.019.970
	AUXILIAR DE SERVICIO A BORDO INSTRUCTOR	\$ 1.663.822	\$ 1.871.800	\$ 2.079.777
	AUXILIAR DE SERVICIO A BORDO	\$ 1.247.867	\$ 1.455.845	\$ 1.663.822
	DESPACHADOR INSTRUCTOR	\$ 1.853.447	\$ 1.952.639	\$ 2.087.303
	DESPACHADOR DE AVIONES	\$ 1.455.845	\$ 1.663.822	\$ 1.871.800
ASISTENCIAL	AUXILIAR I	\$ 1.039.890	\$ 1.247.867	\$ 1.455.845

ARTICULO SEGUNDO: En consideración a lo expuesto en la parte considerativa de la presente Orden presidencial, en consideración al alto grado de responsabilidad, compromiso y liderazgo que representa los cargos de la Presidencia y Vicepresidencia, cuando éstos sean ocupados por personal militar activo comisionado en SATENA, se podrá reconocer una de las siguientes remuneraciones, las cuales aplica según sea el caso.

1- Cuando el personal militar activo renuncie a la asignación de la Fuerza Aérea en los términos previstos en el artículo 77 del Decreto 1211 de 1990, en aras de preservar los incentivos tributarios que les cubre por su condición de militar, la remuneración prevista para este nivel estará conformada por una Asignación Básica y Gastos de Representación.

ASIGNACIÓN BÁSICA: Corresponde al monto establecido en la Fuerza Aérea como "asignación básica" establecida en la Fuerza Aérea para el grado militar que ostenta.

GASTOS DE REPRESENTACIÓN: Monto otorgado dentro de la remuneración mensual, cuyo propósito es compensar los gastos y erogaciones en que incurren estos cargos en consideración a su jerarquía y posición organizacional dentro de la empresa. Este concepto no constituye factor salarial, conforme a lo previsto en el artículo 128 del C.S.T.

PARÁGRAFO PRIMERO.- En el evento de optarse por esta modalidad de remuneración, la sumatoria de estos dos factores no podrá exceder el monto determinado en la escala salarial establecida por SATENA mediante Orden Presidencial para estos cargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Esta opción únicamente aplica para quienes ocupen cargos de Presidente o Vicepresidente, y no podrá servir de base para la liquidación de la remuneración de otros cargos en la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: Adicional a lo anterior, conforme a lo establecido en el Capítulo II, numeral 2,8 del MANUAL DE ACRENCIAS de la empresa, para el cargo de Presidencia se otorgará una prima y/o Bonificación de Dirección.

2- Cuando el personal militar activo no renuncie a la asignación salarial establecida por la Fuerza Aérea, en atención a las responsabilidades conaturales de los cargos que corresponden a este nivel, SATENA podrá por mera liberalidad, otorgar una prima especial denominada "**PRIMA DE DIRECCIÓN**" equivalente hasta la diferencia entre la asignación básica salarial asignada al oficial en la Fuerza Aérea y el ingreso salarial establecido para dicho cargo en la planta de personal de SATENA, la cual no constituye factor salarial para ningún efecto, y es compatible con gastos de representación.

PARÁGRAFO: Adicional al reconocimiento de la prima de dirección a que hace referencia el punto 2 SATENA podrá otorgar por mera liberalidad una Bonificación Semestral Especial por Gestión, la cual será cancelada a más tardar el 30 de junio con relación a los servicios prestados entre el 1 de enero al 30 de junio y el 30 de diciembre respecto de los servicios prestados entre el 1 de julio y el 30 de diciembre, y/o en forma proporcional si el tiempo de servicio fuese menor de este, equivalente al 50% de la remuneración prevista para el cargo, conforme a lo establecido en el Capítulo II, numeral 2,5 del MANUAL DE ACRENCIAS de la empresa.

ARTICULO TERCERO: En el evento que el Personal Directivo (Presidencia o Vicepresidencia) objeto de este beneficio, sean trasladados a otra dependencia, a un cargo que no corresponda a estos niveles, o le sean suspendidas dichas funciones y/o

Por la cual se fija la escala de la asignación básica de la planta de trabajadores de SATENA para la vigencia 2017.....5

asignadas temporal o definitivamente otras funciones, perderá el derecho a percibir dicho reconocimiento, dado que la misma se otorga en consideración a las responsabilidades, compromiso que implica el cargo Directivo.

Esta opción de remuneración solamente aplica para quienes ocupen los cargos de Presidente o Vicepresidente, y no podrá servir de base para la liquidación de la remuneración de otros cargos en la empresa.

ARTICULO CUARTO: Conforme a lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los GASTOS DE REPRESENTACIÓN, y las PRIMAS y/o BONIFICACIONES DE DIRECCIÓN, según sea el caso, reconocidas en esta Orden Presidencial no constituye para ningún efecto jurídico factor salarial para el cálculo de prestaciones sociales y seguridad social.

ARTICULO QUINTO: Para la vigencia 2017, los GASTOS DE REPRESENTACIÓN asignados a un personal de la empresa, se mantendrán en los mismos términos y condiciones otorgados en las respectivas Ordenes Presidenciales.

ARTICULO SEXTO: Los gastos que ocasione el cumplimiento de la presente Orden Presidencial, se pagarán con cargo a la Disponibilidad Presupuestal No. 01 de fecha 01 de enero de 2017.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Orden Presidencial rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., a los

16 ENE 2017

EL PRESIDENTE DE SATENA



Mayor General PEDRO IGNACIO LOZANO QUINCHE

Elaboró: Cesar Peñaloza
Revisó: Ángela Rondón