



Función Pública

Concepto 316791 de 2019

sadhagsdhagsdhagdhagdhagsf

20196000316791

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000316791

Fecha: 30/09/2019 05:13:49 p.m.

Bogotá D. C

REF: RETIRO DEL SERVICIO. Renuncia. Procedimiento para la aceptación de la renuncia y fecha efectivo del retiro del servicio 2019-2060-301892 de fecha 29 de agosto de 2019.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual propone varios interrogantes relacionados con la aceptación de la renuncia y la fecha efectiva del retiro del servicio y para todos los efectos legales y prestacionales cual sería la fecha efectiva del retiro, teniendo en cuenta:

1. ¿El día anterior a la aceptación de la renuncia por parte de la empresa?
2. ¿El día de la aceptación de la renuncia del trabajador por parte de la empresa?
3. ¿Qué efectos tendría si el escrito de aceptación de la renuncia de trabajador por parte del empleador se da con fecha anterior a la del retiro y este día de aceptación coincide con el primer día del año, día que para todos los colombianos es festivo?
4. ¿Qué efectos tendría si la carta de aceptación de renuncia se da con una fecha anterior a la real solamente para efectos prestacionales pero el mes que acepta la renuncia el empleador factura comprobante de pago?
5. ¿Qué efectos tendría si el trabajador, si la entidad o empresa del sector público incurre en la modificación unilateral de retiro y este se da únicamente para legitimar una prestación económica?
6. ¿Si entre la fecha de solicitud del retiro por parte del trabajador y la aceptación de la misma por parte del empleador se ve perjudicado prestacionalmente el trabajador, podría el mismo acogerse a una modificación unilateral del retiro?
7. ¿Qué efectos tendría si la carta de aceptación de renuncia por parte del empleador se da cuando el trabajador se encontraba en días de vacaciones o descanso programado por el trabajador?

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que en cuanto a la renuncia el artículo 41 de la Ley 909 de 2004[1], dispone que el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce, entre otras causales, por renuncia regularmente aceptada.

Por su parte, el artículo 27 del Decreto ley 2400 de 1968[2], dispone:

«[...]ARTICULO. 27. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio.

La providencia por medio de la cual se acepta la renuncia deberá determinar la fecha de retiro y el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. La fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Cuando el empleado estuviere inscrito en el escalafón, la renuncia del cargo conlleva la renuncia a su situación dentro de la carrera respectiva.[...]

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015[3], establece:

«[...]ARTÍCULO 2.2.11.1.3 *Renuncia*. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción [...]»

En complemento de lo anterior, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", mediante sentencia con radicado número: 13001-23-31-000-1997-12130-01(7477-05) del 15 de marzo de 2007, consejero ponente: Jesús María Lemos Bustamante, respecto a la irrevocabilidad del acto por medio del cual se acepta la renuncia, argumenta:

La Sección Segunda de esta Corporación ha señalado que toda persona que sirva un cargo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente, lo cual implica que la renuncia debe provenir del funcionario y que la manifestación escrita que él haga sobre el tópico ha de ser inequívoca, vale decir que no exista duda de que desea desvincularse del servicio, que se encuentra claro su propósito de retirarse del cargo que desempeña, por motivos que el empleado no está obligado a explicar y que sólo a él interesan. [...]

De acuerdo con anterior, podemos concluir que la renuncia tiene su desarrollo normativo en la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 2400 de 1968 y el Decreto 1083 de 2015, en estas normas se expresa que esta causal de retiro consiste en la manifestación de la voluntad del empleado de separarse del cargo del cual es titular.

Por lo tanto, debe ser libre, espontánea, inequívoca y constar por escrito; en otras palabras, la renuncia es un acto unilateral, del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud, lo desvincule del empleo que viene ejerciendo. En tal sentido, quedan prohibidas y carecen de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquiera otras circunstancias pongan con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Así las cosas, se concluye que el que sirve en un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente, manifestando en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio. No obstante, el empleado no podrá dejar de ejercer las funciones del empleo antes del plazo señalado por el nominador en el acto administrativo mediante el cual acepta la renuncia, el cual no podrá ser superior a 30 días contados después de presentada la renuncia; so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. Una vez cumplido dicho plazo el empleado podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del mismo.

-

No obstante, lo anterior, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, subsección "B", consejero ponente: Tarsicio Cáceres Toro, Radicado número: 25000-23-31-000-1999-4766-01(3885-02) de fecha 6 de febrero de 2003, señaló:

En este proceso se debate la legalidad de la Resolución Núm. 60424 de 9 de febrero de 1999, expedida por la Directora General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, que aceptó a partir de la fecha, la renuncia presentada por el Actor del cargo de Jefe de División, Código 2040 Grado 24, de la División De Gestión Humana en la Sede Central. El A-quo, como ya se precisó, accedió parcialmente a las súplicas de la demanda. Esta decisión fue apelada. Armonizando las disposiciones precedentes, se colige que toda persona que desempeñe un cargo de voluntaria aceptación puede libremente renunciarlo, mediante escrito, en el cual conste la fecha de su efectividad. La renuncia a términos de los artículos 27 del Dcto. 2400 de 1968, 110 del Dcto. R 1950 de 1973 y 51 del Dcto. 407 de 1994, se produce cuando existe una manifestación escrita, inequívoca y espontánea del empleado en la que consigna su voluntad de hacer dejación de su cargo. Del contenido del inciso 3º del artículo 113 del Dcto. 2400 de 1968, en armonía con el artículo 113 del Dcto. 1950 de 1973, y los artículos 49 y 51 del Dcto. 407 de 1994., se infiere que la administración no puede aceptar una renuncia con efectos a partir de una fecha diferente de la que señale el empleado en aquella, dado que el retiro del servicio se produce por la voluntad de éste, y no por decisión unilateral de la administración. Así las cosas, en el evento de que la entidad nominadora acepte una renuncia a partir de una fecha anterior a la que aparece consignada en el correspondiente escrito, ello implica una modificación unilateral de la voluntad del dimitente en cuanto al señalamiento de la fecha de dejación del cargo. En el escrito de la

renuncia aquel plasmó en forma clara e inequívoca la voluntad libre y espontánea de hacer dejación de su cargo; haciendo de esta manera improcedente ordenar, a título de restablecimiento del derecho, el reintegro al mismo. Empero y a título de restablecimiento debe sí la administración reconocer y pagar los salarios y prestaciones a que haya lugar, dejados de devengar ente el 9 de febrero de 1999, día en que efectivamente se le aceptó la renuncia y el 1º de marzo de 1999, fecha ésta indicada en el escrito de su renuncia, como lo dispuso el a quo, en el fallo apelado.” (Subraya y negrilla fuera del texto)

De conformidad con lo estipulado por el Consejo de Estado, toda persona que desempeñe un cargo de voluntaria aceptación puede libremente renunciarlo, mediante escrito, en el cual conste la fecha de su efectividad, en este sentido, la administración no puede aceptar una renuncia con efectos a partir de una fecha diferente de la que señale el empleado en aquella, dado que el retiro del servicio se produce por la voluntad de éste, y no por decisión unilateral de la administración.

Con fundamento en lo expuesto, se concluye:

El retiro de servicio a consecuencia de la causal de renuncia, es la manifestación de la voluntad del empleado de separarse del cargo del cual es titular y, por lo tanto, la misma, debe ser libre, espontánea, inequívoca y constar por escrito. En otras palabras, la renuncia es un acto unilateral del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud, lo desvincule del empleo que viene ejerciendo.

Así mismo, la normativa señala que, si bien la renuncia es un acto libre del empleado el mismo, no puede abandonar las funciones del empleo que desarrolla hasta cuando no se hubiera aceptado la renuncia.

Es importante anotar que la fecha de aceptación de renuncia no puede ser superior a 30 días hábiles contados después de presentada; so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo. Una vez cumplido dicho plazo, sin que la administración se hubiera pronunciado al respecto, el empleado puede separarse del cargo sin incurrir en abandono del mismo.

En todo caso, a pesar de contar la administración con 30 días para aceptar la renuncia, a partir de su presentación, la jurisprudencia ha señalado que la misma, debe respetar la fecha prevista en el escrito de renuncia por cuanto desconocer lo anterior implicaría una modificación unilateral de la voluntad del dimitente en cuanto al señalamiento de la fecha de dejación del cargo.

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que en lo posible la administración debe realizar las gestiones que considere pertinentes a fin de respetar la fecha propuesta por el empleado, por ser una decisión unilateral de separación del cargo.

Por lo tanto, para la aceptación de la renuncia de un empleado público, la entidad respectiva deberá tener en cuenta el marco legal y jurisprudencial que se ha dejado indicado.

De otra parte, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortez

11602.8.4

1 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

2 Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones."

3 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

[1] "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

[2] "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones."

[3] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Fecha y hora de creación: 2025-06-18 00:34:41