



Concepto 237941 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000237941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000237941

Fecha: 30/06/2022 06:36:23 p.m.

Bogotá D.C.,

Referencia: RETIRO DEL SERVICIO. Renuncia. Empresas Sociales del Estado. EMPLEOS. Evaluación. ¿La renuncia voluntaria y posterior reintegro por orden judicial del Gerente de una Empresa Social del Estado se tiene como situación administrativa para efectos de realizar la evaluación de gestión correspondiente? Rad. 20222060220592 del 26 de mayo de 2022.

Acuso recibo de su comunicación de radicado inicial 20229000138102 del 24 de marzo de 2022, la cual fue devuelta a este Departamento por el Ministerio de Salud y Prosperidad Social con base en los siguientes argumentos:

"(...) Ahora bien, es importante resaltar que, de acuerdo a lo manifestado en su traslado por competencia a esta cartera, la Resolución 710 de 2012 modificada por la Resolución 743 de 2013 y la Resolución 408 de 2018 fue expedida por el Ministerio de Salud y Protección social y, tiene por objeto adoptar las condiciones y metodologías para la elaboración y presentación del plan de gestión por parte de los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Así mismo, dicha normatividad prevé situaciones administrativas como son las vacaciones y permisos, así como las suspensiones o separaciones en el ejercicio de las funciones propias del empleo y dispone que, las mismas no interrumpen el desempeño de director o gerente para el periodo de la vigencia a evaluar ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas pero, no dispone una situación administrativa como la renuncia voluntaria y posterior reintegro por orden judicial, situación que, consideramos es propia del empleo público Así las cosas, el anterior traslado se efectúa, considerando que la situación planteada en el escrito, obedece a temas propios de derecho laboral administrativo y podría ser objeto de pronunciamiento por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

(...)"

En su comunicación, consulta específicamente si a la Luz del artículo 2º de la Resolución 408 del 15 de febrero de 2018, es procedente la evaluación del informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión de un gerente de una Empresa Social del Estado de II nivel de complejidad, si éste se separó del cargo por un lapso de 3 meses por renuncia y luego fue reintegrado por orden judicial.

Al respecto, me permito indicarle en primer lugar que, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado o de los servidores públicos.

Así mismo, en virtud con el artículo 121 de la Constitución Política, ese Departamento no puede ejercer funciones diferentes a las asignadas por la constitución y la ley. Por lo tanto, no podemos pronunciarnos en relación con la evaluación de los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, cuya regulación se encuentra en la Resolución 408 de 2018, toda vez que según lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto 4107 de 2011, dicha competencia está atribuida al Ministerio de Salud y Prosperidad que expidió dicha normativa.

En ese orden de ideas, y como quiera que el Ministerio de Salud remite la consulta nuevamente por considerar la renuncia de la que trata su consulta es una situación administrativa, nos referiremos sobre el particular de manera general, aclarando que es dicho Ministerio el competente

para pronunciarse sobre la forma en la que debe hacerse la evaluación de los gerentes de las ESE.

El primer lugar, debe indicarse que la Resolución 408 de 2018, dispone:

"ARTICULO 2. Modifíquese el artículo 3 de la Resolución 743 de 2013, modificatoria de la Resolución 710 de 2012, el cual quedará así:

ARTÍCULO 3. La evaluación del informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión que debe presentar el director o gerente, a más tardar el 1º de abril de cada año, deberá realizarse sobre los resultados obtenidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior.

Si el director o gerente no se desempeñó en la totalidad de la vigencia a que refiere este artículo, no se realizará evaluación del plan de gestión respecto de dicha vigencia.

PARÁGRAFO. Para efectos de la evaluación, situaciones administrativas como licencias, incapacidades, vacaciones o permisos no interrumpen el desempeño del director o gerente para el periodo de la vigencia a evaluar, ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas."

(Subrayado y negrita nuestra).

Según la normativa expuesta, si el director o gerente no se desempeñó en la totalidad de la vigencia comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior, no se realizará evaluación del plan de gestión respecto de dicha vigencia.

Igualmente, la norma señala que, para efectos de la evaluación, situaciones administrativas como licencias, incapacidades, vacaciones o permisos no interrumpen el desempeño del director o gerente para el periodo de la vigencia a evaluar, ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas.

Frente a esto último es importante aclarar que, de acuerdo con el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015, se entiende que el empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas: en servicio activo, en licencia, en comisión, en ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones, en periodo de prueba en empleos de carrera, en vacaciones y descanso compensado

En consecuencia, lo primero que podría concluirse es que la renuncia no es una situación administrativa. Lo que señala la norma sobre este tema es lo siguiente:

El artículo 27 del Decreto ley 2400 de 1968, dispone:

"ARTÍCULO 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 renuncias en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualesquier 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." (Subrayado y negrita fuera del texto)

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 sobre la renuncia, señaló:

"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 renuncias 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 renuncias 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.

De acuerdo a los anteriores artículos, 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. Así mismo, menciona el artículo que la renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Una vez 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 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. Además, los artículos mencionados prohibieron las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, las cuales carecerán en absoluto de valor.

De lo anterior se puede inferir, que una vez aceptada la renuncia se entiende que la persona se retira del servicio y suspende el ejercicio de sus funciones.

Ahora bien, usted manifiesta en su consulta que el gerente de una ESE renunció voluntariamente y luego fue reintegrado por orden judicial, pero no adiciona información adicional por lo que esta Dirección Jurídica desconoce el sentido del fallo y los elementos fácticos necesarios para pronunciarse al respecto. No obstante, me permito indicarle de manera general que, de acuerdo con el artículo 189 de la Ley 1437 de 2011, las entidades públicas tienen la obligación de dar estricto cumplimiento a las sentencias debidamente ejecutoriadas y en tal sentido en el caso particular la entidad debería revisar el fallo respectivo para efectos de determinar los efectos de la misma en relación con la continuidad del servicio del Gerente y con base en ello aplicar las disposiciones de la Resolución 408 de 2018.

En ese sentido, y en atención a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la renuncia una vez aceptada implica la separación definitiva del empleo y además no está contemplada dentro de las causas que no interrumpen el servicio para efectos de la evaluación de los gerentes de las ESE, señaladas en el párrafo del artículo 3º de la Resolución 743 de 2013, modificada por la Resolución 408 de 2018, de lo que podría inferirse que según lo establecido en la misma norma no se podría realizar evaluación del plan de gestión respecto de la vigencia dentro de la cual el gerente habría presentado su renuncia y por ende no pudo desempeñarse totalmente en el empleo durante dicho período de tiempo.

Igualmente, se destaca que la entidad es la que debe analizar la situación particular a la luz de la normativa expuesta y además, cabe precisar, como se indicó anteriormente, que se desconoce el contenido y las consecuencias del fallo judicial en relación con la continuidad del servicio para efectos de la evaluación del gerente.

En todo caso, se reitera que, sobre la interpretación general de la Resolución 408 de 2018 y por ende sobre las condiciones de la evaluación de los gerentes de las Empresas Sociales del Estado, la entidad que deberá pronunciarse es el Ministerio de Salud y Protección Social, por ser de su competencia, en virtud del artículo 22 del Decreto 4107 de 2011 y la Ley 1438 de 2011, que indica que ésta entidad es la encargada de fijar las condiciones y metodologías para la presentación y evaluación del plan de gestión de los gerentes de las ESE.

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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por el cual se determinan los objetivos y la estructura del Ministerio de Salud y Protección Social y se integra el Sector Administrativo de Salud y Protección Social

Por la cual se modifica la Resolución 710 de 2012, modificada por la Resolución 743 de 2013 y se dictan otras disposiciones

Reglamentario Único para el Sector Función Pública.

“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”

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

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:57