



Función Pública

Concepto 178291 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000178291

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000178291

Fecha: 25/08/2016 03:14:21 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: RETIRO DEL SERVICIO. ¿Es procedente que una empleada que está en estado de gravidez presente su renuncia irrevocable y que la entidad la acepte? -Generalidades del abandono del cargo. RAD. 20162060193552 del 14 de julio de 2016.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

En cuanto a la renuncia de un empleo, el Decreto ley 2400 de 1968. "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones". Señala.

"ARTICULO 27º. 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."
(Subraya fuera de texto).

En este mismo sentido el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

(...)

3) Renuncia regularmente aceptada. (...)

ARTÍCULO 2.2.11.1.2 Renuncia. Todo el que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente.

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Características. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

(...)

ARTÍCULO 2.2.11.1.7 Renuncias prohibidas. Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de absoluto 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.

Teniendo en cuenta las normas mencionadas, se tiene que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo 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.

En ese sentido, es procedente lo señalado por el Consejo de Estado. - Sala de lo Contencioso Administrativo. - Sección Segunda. - Subsección “B”. - Santafé de Bogotá, D.C., Octubre diecisiete (17) de 1996, así:

“En efecto, el literal b) del artículo 25 del Decreto 2400 de 1968 se estipula como una de las causales de retiro del servicio la renuncia regularmente aceptada. Del tenor literal de la precitada norma se infiere la libertad que le asiste al empleado de renunciar al cargo de voluntaria aceptación que venía ejerciendo. Más aún, conforme a la misma disposición es evidente que tal manifestación debe producirse dentro de los precisos linderos de la autonomía personal, esto es, que la renuncia a un cargo de voluntaria aceptación corresponde enteramente al deseo e interés subejecutivos del dimitente. Consecuentemente dicho acto de renuncia no puede estar afectado por algún tipo de fuerza moral o física que tienda a enervar el libre consentimiento del empleado: cualificación ésta que la administración no puede soslayar válidamente, ni siquiera arguyendo su discrecionalidad nominadora. Del acervo probatorio recaudado dentro del plenario se concluye claramente que la renuncia del actor se originó propiamente en su espontánea y libre decisión. Por el contrario, está demostrado que las presiones y el hostigamiento apremiaron en el libelista su ánimo para moverlo a presentar una carta de renuncia no querida por él. Dicho de otro modo, la dimisión del actor ostenta un vicio del consentimiento que la hace inane como señal inequívoca de un querer desvinculatorio proveniente de éste. Por lo misma, mal podía el Ministerio de Minas aceptar dicha renuncia con la “diligencia” que lo hizo, pues como bien claro quedó, este ente tuvo conocimiento oportuno sobre los reales móviles de la susodicha renuncia, y sin embargo no indagó inmediatamente los mismos a fin de evitar la expedición de un acto de aceptación viciado de nulidad, según se ha visto. Una postura más cercana al deber ser del servicio aparejada el acatamiento de los fines de la función administrativa, sin embargo, estos fines no tuvieron arraigo alguno en el proceder del nominador.” (Se subraya y resalta).

Conforme a los elementos anteriormente señalados, se considera que la Administración no está obligada a aceptar una renuncia que se genere no como una manifestación de la voluntad libre y espontánea del empleado, sino con ocasión de hechos que afectan su situación y que provocan su retiro de la entidad.

Por lo expuesto, en criterio de esta Dirección la Administración debe proceder a aceptar la renuncia cuando ésta se produzca de manera libre y voluntaria. El hecho de que la servidora presente su renuncia amparada en “demasiadas cargas laborales...”, no comporta que la entidad debe aceptar una renuncia en las condiciones planteadas en su consulta, máxime en el estado de gravidez que se encuentra la empleada.

Ahora bien, frente al abandono de cargo, me permito remitir copia del concepto con Radicado No. [20136000086281](#) del 4 de junio de 2013, en el cual esta Dirección se pronunció sobre el tema, estableciendo lo siguiente:

(...)

“Concretamente frente a las inquietudes planteadas, esta Dirección considera que la autoridad nominadora de la entidad es la competente para proferir el acto administrativo declarando la vacancia del cargo cuando a ello haya lugar, tal como lo establece el artículo 127 del Decreto 1950 de 1973, y también a quien le corresponde adelantar el procedimiento de requerir al empleado para que explique las razones de su ausentismo y demás acciones para determinar si hubo o no justa causa por el ausentismo, garantizando el debido proceso. El convencimiento para la toma de la decisión de declarar la vacancia del cargo debe provenir del nominador.

Lo anterior, sin perjuicio del adelantamiento de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

El procedimiento para declarar el abandono del cargo por parte del empleado, debe realizarse en el mismo momento en que se presentó la ausencia a laborar, tal como lo señala la norma.”

Es de precisar que los artículos 126, 127 y 128 del Decreto 1950 de 1973 señalados en el concepto que se anexa, fueron modificados por el Decreto 1083 de 2015, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.16 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa:

- 1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*
- 2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*
- 3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el artículo 2.2.11.1.5 del presente Decreto, y*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo.*

(Decreto 1950 de 1973, art. 126)

ARTÍCULO 2.2.11.1.17 Procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo. Comprobado cualquiera de los hechos de que trata el artículo anterior, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo, previos los procedimientos legales.

(Decreto 1950 de 1973, art. 127)

ARTÍCULO 2.2.11.1.18 Consecuencias del abandono. Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias y a la responsabilidad civil o penal que le corresponda.”

(Decreto 1950 de 1973, art. 128)

Finalmente, 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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Adjunto copia del concepto No. [20136000086281](#) del 4 de junio de 2013 en tres (3) folios

Luz Estela Rojas/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 07:21:24