

CONCEPTO 18641 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

1-0020

Bogotá D.C.

Señora

XXXXXXXXXXXXXX

Coordinadora - Grupo de Gestión de Talento Humano

Regional Distrito Capital

E-mail: XXXXXXXXXXX@sena.edu.co

Ciudad

Asunto: Respuesta comunicación con radicado No. 11-9-2024-016811 NIS: 2024-02-089346.

Respetada Señora Sandoval, reciba un cordial saludo.

El Grupo de Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos de la Dirección Jurídica de la Dirección General del SENA, se permite dar respuesta a la comunicación del asunto, a través de la cual solicitó se informe el estado de vigencia de la Circular No. 726, emitida el 10 de mayo de 2004 por la Secretaría General del SENA, por la cual se dictan las directrices para el proceso de entrega de cargos de servidores públicos.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, un exservidor público de la entidad solicitó el reconocimiento económico por los días empleados en la entrega del cargo que ostentó como subdirector de centro.

Así las cosas, a continuación, se procede a realizar el análisis del caso objeto de estudio.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

Con el fin de realizar el análisis jurídico correspondiente, se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones normativas:

Constitución Política de Colombia

Ley 951 de 2005 por la cual se crea el acta de informe de gestión

Decreto [1083](#) de 2015 – modificado por el Decreto 770 de 2021 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Circular [139](#) de 2023 emitida por la Oficina de Control Interno del SENA, por la cual se establecen las directrices relacionadas con la presentación del acta de informe final de gestión.

ANÁLISIS JURÍDICO

I. De las disposiciones constitucionales aplicables al caso.

El artículo [122](#) de la Constitución Política dispuso:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en 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.

(...)

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. (...).”

En consonancia a lo expuesto, el Consejo de Estado mediante Sentencia con radicado No. 85001-23-31-000-2012-00032-02 de fecha 5 de mayo 2016, dispuso que el empleo público “(...) existe una vez se cree en la planta de personal respectiva, se señalen sus específicas funciones y, cuando sus emolumentos se encuentran previstos en el respectivo presupuesto. La titularidad para ejercerlo se adquirirá sólo a partir de la posesión del mismo (...)”.

Bajo dicho orden, el empleo público es el núcleo esencial de la función pública, y por lo tanto, busca la garantía de los fines esenciales del Estado y propende para que los servidores públicos ejerzan las funciones asignadas, en cumplimiento de los deberes constitucionales y legales dispuestos para tal efecto.

II. Del proceso de retiro del cargo.

El Decreto [1083](#) de 2015 – modificado por el Decreto 770 de 2021, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, estableció las Causales de retiro del servicio en su artículo [2.2.11.1.1](#), bajo el siguiente orden:

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

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.

6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo [5o](#) de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Supresión del empleo.
12. Muerte.
13. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.

En virtud de lo expuesto y según sea el caso, en garantía del debido proceso, la administración mediante acto administrativo motivado materializará el retiro del servicio, lo que implica la desvinculación del ejercicio de funciones públicas y la interrupción de reconocimientos salariales y prestacionales en favor del servidor público.

Con lo descrito, la motivación del acto administrativo comprende la exposición de argumentos particulares y concretos, de hecho y de derecho que, describen de manera clara, detallada y precisa las razones que dan lugar al retiro del servicio.

III. De la creación del acta de informe de gestión.

Mediante la Ley 951 de 2005 se creó el acta de informe de gestión, cuya finalidad consistió en fijar las normas generales para la entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos del Estado. En tal sentido, estableció la obligación que tienen los servidores públicos de presentar un informe relacionado con los asuntos de su competencia, así como de la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos que tuvieron asignados para el ejercicio de sus funciones.

Es de precisar que, conforme la norma en cita, los servidores públicos que deben presentar el informe de gestión corresponden a todos aquellos que pertenecen al orden nacional, departamental, distrital, municipal, metropolitano en calidad de titulares y representantes legales, así como los particulares que administren fondos o bienes del Estado.

Para el proceso de entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos, los titulares salientes a través de un acto formal procederán a presentar el informe de gestión, donde conste el estado sucinto de sus actuaciones, registros, controles y demás documentación relativa a su gestión.

De lo expuesto, la norma bajo estudio definió las siguientes reglas para el proceso de entrega y recepción:

“(…)

ARTÍCULO 3o. El proceso de entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos deberá realizarse:

1. Al término e inicio del ejercicio de un cargo público para los servidores públicos descritos en

los artículos 1o y 2o de la presente ley o de la finalización de la administración para los particulares que administren fondos o recursos del Estado.

2. Cuando por causas distintas al cambio de administración se separen de su cargo los servidores públicos a quienes obliga este ordenamiento. En este caso, la entrega y recepción se hará al tomar posesión del cargo por parte del servidor público entrante, previa aceptación que deberá rendir en los términos de la presente ley. Si no existe nombramiento o designación inmediata de quien deba sustituir al servidor público saliente, la entrega y recepción se hará al servidor público que designe para tal efecto el superior jerárquico del mismo.

(...)

ARTÍCULO 13. La verificación del contenido del acta correspondiente deberá realizarse por el servidor público entrante en un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de entrega y recepción del Despacho. Durante dicho lapso el servidor público saliente podrá ser requerido para que haga las aclaraciones y proporcione la información adicional que le soliciten, salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor”.

Como se puede observar, el informe de gestión constituye una obligación inherente al ejercicio de la función pública y su relevancia radica en garantizar la salvaguarda de los principios propios de la administración pública. En virtud de lo descrito, dicho informe no solo es un ejercicio de cumplimiento normativo, sino que también es una muestra de compromiso con la ética y la eficacia en el servicio público.

Bajo este orden, y conforme la importancia de su naturaleza, cuando el servidor público se abstenga de realizar la entrega del informe de los asuntos y recursos a su cargo en los términos establecidos, será requerido por el órgano de control interno de la entidad y como consecuencia, será susceptible de posibles sanciones disciplinarias.

IV. De las disposiciones expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Mediante la Circular No. 726, emitida el 10 de mayo de 2004 por la Secretaría General del SENA, se establecieron las directrices relacionadas con la entrega de los cargos por cualquier causal de retiro de empleados públicos de la entidad y el reconocimiento económico que pudiera generar el tiempo que demandara dicha actividad.

No obstante, conforme la Ley 951 de 2005 objeto de análisis en el acápite precedente, el SENA expidió la Circular No. [139](#) de 2023 cuyo propósito consistió en la reglamentación del acta de informe final de gestión.

Así las cosas, la Oficina de Control Interno en cumplimiento del deber de velar por la salvaguarda de las disposiciones de la referida norma, reiteró la obligación que tienen los servidores públicos -entiéndase, director general, directores de área, secretario general, jefes de oficina, directores regionales, subdirectores de centro, coordinadores grupo mixto de apoyo administrativo y coordinador de relaciones laborales de la dirección general Sena- de presentar el Acta de Informe de Gestión al finalizar el ejercicio de su función.

De acuerdo con la circular expedida por el SENA, surge la obligación de presentar dicho informe en los siguientes eventos (i) por retiro: declaratoria de insubsistencia, renuncia regularmente aceptada, pensión de jubilación o vejez, por edad de retiro forzoso, por invalidez absoluta, por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, por declaratoria de vacancia del

empleo en caso de abandono del mismo, por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño, por orden o decisión judicial, por supresión del empleo, por muerte y por las demás que determine la Constitución Política y las leyes. Art. [41](#) Ley 909 de 2004; (ii) por ratificación en el cargo; (iii) por finalización en la administración.

Asimismo, se precisa que, la Circular [139](#) definió el Acta de Informe de Gestión, así:

“Se entiende por Acta de Informe de Gestión, la descripción en documento escrito, que comprende todos los asuntos de competencia, gestión y estado de los recursos financieros, humanos y administrativos que tuvieron asignados los titulares Directivos y Representante Legal del SENA para el ejercicio de sus funciones, así como los particulares que administren fondos o bienes del Estado, al separarse del cargo, al finalizar la administración por el periodo que estuvieron al frente del mismo o cuando se es ratificado en el cargo al vencimiento del período, según sea el caso, desagregado por vigencias fiscales”.

Adicional a lo anterior, no debe perderse de vista que, la entrega y recibo del acta de informe de gestión deberá realizarse en un término de quince (15) días hábiles siguientes al retiro del cargo, so pena de un eventual incumplimiento bajo los términos señalados en el Código Único Disciplinario, la Ley 951 de 2005, la Resolución Orgánica No. 5674 de 2005 y la Circular No. 11 de 2006 expedidas por la Contraloría General de la República.

De lo expuesto, es claro que las disposiciones impartidas por el SENA mediante la Circular No. [139](#) de 2023, resultan concordantes con las disposiciones normativas proferidas por el Legislador, al considerar necesario establecer las reglas y condiciones que rigen el procedimiento de entrega de los asuntos y recursos públicos que tenía a su cargo el servidor público saliente. Para tal efecto, la circular en cita no contempló reconocimiento económico alguno que surja de dicha actuación, en tanto, se deriva del cumplimiento de un deber legal que emana de la calidad de servidor público.

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo expuesto en los acápites precedentes, es de señalar que conforme las disposiciones constitucionales y normativas expedidas en el marco del empleo público, el servidor tiene el deber de ejecutar sus actuaciones en concordancia a los principios propios de la función pública, lo que implica una actuación responsable, transparente y eficiente desde el inicio hasta el retiro del servicio.

Ahora bien, en el evento donde el servidor público que ostente cargos directivos, se encuentre inmerso en una de las causales de retiro establecidas en el Decreto [1083](#) de 2015 – modificado por el Decreto 770 de 2021, en virtud de lo dispuesto en la Ley 951 de 2005 y la circular de fecha 2023 emitida por la Oficina de Control Interno del SENA, tiene el deber de presentar el acta de informe de gestión, en la cual conste la entrega sucinta de los asuntos de su competencia, así como los relacionados al estado de los recursos financieros, humanos y administrativos que le fueron asignados.

No debe perderse de vista que, la aplicación de una de las causales de retiro de servicio previstas en la norma, implica que la administración emita acto administrativo debidamente motivado, en el que se declare la desvinculación del ejercicio de las funciones públicas y como consecuencia, la interrupción de reconocimientos salariales y prestacionales en favor del servidor público.

Así las cosas, y si bien la Circular No. 726 de 2004 dispuso las directrices relacionadas con la

entrega de los cargos por cualquier causal de retiro de empleados públicos, lo cierto es que, tanto la Ley 951 de 2005 como la Circular [139](#) de 2023 no contemplaron ningún tipo de reconocimiento económico en la etapa de presentación del informe de entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos que el servidor saliente tenía a su cargo.

Lo anterior, como quiera que, la presentación de dicho informe se deriva del cumplimiento de un deber legal y una obligación inherente de la función pública. Al poner de manifiesto sus actuaciones y resultados, el servidor público muestra su disposición a ser evaluado, así como su compromiso de responsabilidad y transparencia en el desempeño de sus funciones asignadas.

Por último, se reitera que, contrario a un reconocimiento económico, la presentación tardía del informe, ocasionará la apertura de un proceso disciplinario en virtud de lo dispuesto por el Código Único Disciplinario, la Ley 951 de 2005, la Circular [139](#) de 2023 emitida por la SENA, así como la Resolución Orgánica No. 5674 de 2005 y la Circular No. 11 de 2006 expedidas por la Contraloría General de la República.

Con toda atención, y manifestando nuestra disposición para cualquier aclaración que considere necesaria.

NIS. 2024-02-089346

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora del Grupo de Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

