

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 1 de 22

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento para la desvinculación de los empleados públicos del INS.

2. ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos del INS.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Acto motivado:** consiste en que las autoridades deben sustentar de manera suficiente las razones por las cuales adoptan una determinada decisión jurídica. La motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión, sin la cual las decisiones se tornan arbitrarias. De otra parte, con fundamento en la jurisprudencia constitucional, la Sección Tercera del Consejo de Estado sostiene que este deber de motivar tiene relación intrínseca con los principios democráticos, de publicidad y del debido proceso.
- **Áreas o jefes de recursos humanos:** Son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Algunas de sus competencias son: elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, planes anuales de vacantes y los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y competencias laborales, diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, entre otras (artículo 15 Ley 909 de 2004).
- **Carrera Administrativa:** El artículo 1º de la Ley 443 de 1998, señala que "La carrera administrativa es un sistema único que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos u la posibilidad de ascenso".
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Destitución:** es una sanción disciplinaria que conlleva además inhabilidad temporal para el ejercicio de funciones públicas y por tanto debe adaptarse luego de la culminación de un proceso disciplinario previo.
- **Empleo:** conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado¹.
- **Empleados públicos:** Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

El empleado público puede ser de varios tipos:

De carrera administrativa. Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un

¹ Artículo 2 del Decreto 770 de 2005.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 2 de 22

concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

De libre nombramiento y remoción, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

- **Facultad Discrecional:** cuando la autoridad administrativa en presencia de circunstancias de hecho determinadas es libre (dentro de los límites que fije la ley) de adoptar una u otra decisión; es decir, cuando su conducta no le está determinada previamente por la ley.
- **Historia Laboral:** Serie de documentos que soportan el cumplimiento de los requisitos para que un servidor público ocupe un cargo dentro de la planta de personal y los soportes de las diferentes situaciones administrativas durante su permanencia en la Entidad.
- **Incorporación:** Es una opción a la que tienen derecho los servidores inscritos en la carrera administrativa a los que se les suprime el cargo por efecto de una modernización o rediseño institucional, cuyo efecto es inmediato y debe darse en la misma entidad o cuando se reforma total o parcialmente la planta de empleos de una entidad y los cargos de carrera de la nueva planta sean iguales o equivalentes, o se distingan de los que conformaban la planta anterior solamente en su denominación.
- **Inhabilidades:** La Corte Suprema de Justicia la definió como "aquella circunstancia negativa del individuo, el defecto o impedimento para ejercer u obtener un empleo o que le resta mérito para ejercer ciertas funciones en un cargo determinado y se traduce en la prohibición legal para desempeñarlo independientemente de otros" (Sentencia junio 9/88 Dr. Fabio Morón Díaz)

Las inhabilidades, entonces, son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.

Así las cosas, las inhabilidades son de distinta índole, v.gr. generales, es decir, que operan para toda clase de empleados del sector público; específicas, para una determinada entidad o rama del poder, limitadas en el tiempo, permanentes, absolutas, relativas, etc.

Las inhabilidades, como las demás calidades, exigencias o requisitos que deben reunir los candidatos para efectos de su incorporación al servicio del Estado, en empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción, deben estar consagradas en forma expresa y clara, y pueden hacer parte del estatuto general que rige la función pública, o de manera específica, del estatuto de carrera, o de personal de cada entidad, sector o rama del poder público.²

“Las Inhabilidades son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objeto primordial lograr la moralización, idoneidad probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos”.³

² Corte Constitucional en la Sentencia No. C-546 de 1993, de noviembre 25, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz

³ Corte Constitucional Sentencia C- 329 de julio 27 de 1995

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 3 de 22

- **Incompatibilidades:** Las incompatibilidades se refieren a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades, o un cargo directivo y una participación en ciertas sociedades, la intervención en determinados asuntos, la gestión de asuntos ante determinados entes, la elección no permitida por la ley, la participación en subastas bajo la dependencia del mismo sujeto, la interdicción de funciones entre otras.

Las incompatibilidades solo pueden tener origen en la Constitución y la Ley, y serán solo ellas las que se apliquen con exclusión de todas aquellas que no se encuentran referidas en dichos ordenamientos, es así como cualquier otra situación por más excluyente que sea con respecto a otra no se puede tener por incompatibilidad si no tiene la autorización jurídica referida.⁴

- **INS:** Instituto Nacional de Salud.
- **Insubsistencia:** no constituye sanción disciplinaria, y se recurre a ella cuando la autoridad nominadora considera que la permanencia del empleado no favorece el buen servicio por cualquier causa. La declaratoria de insubsistencia no impide el adelantamiento del proceso disciplinario pues éste se puede seguir aun cuando se haya producido el retiro del servicio.
- **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la Planta de Personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de estos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.
- **Plantas de personal:** Son el conjunto de empleos con que cuentan las entidades públicas para dar cumplimiento a los fines y desarrollar las competencias institucionales.
- **Planta global:** Es un sistema de planta de personal que busca "...garantizarle a la administración pública mayor capacidad de manejo de su planta de servidores, con el objeto de atender las cambiantes necesidades del servicio y de cumplir de manera más eficiente con las funciones que le corresponden"⁵.
- **Retiro del servicio:** Cesación del ejercicio de funciones públicas.
- **Servidor Público:** es un término genérico que es sinónimo de servidor público, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales.

"Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado, son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.⁶"

⁴ Véase Alba Nelly Obando y Darío Correa Derecho Administrativo Disciplinario Pág. 59

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-443 de 1997.

⁶ Artículo 5 del Decreto 3135 de 1968.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 4 de 22

- **Vacante definitiva:** Un empleo se encuentra vacante definitivamente cuando se presenta alguna de las situaciones previstas en el artículo 22 del Decreto 1950 de 1973, compilado por el Decreto 1083 de 2015 y modificado por el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.5.2.1.
- **Vacante temporal:** Un empleo queda vacante cuando se presenta alguna de las situaciones previstas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017.
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

4. CONDICIONES GENERALES

Es de reserva legal las condiciones para establecer las causales de retiro de los servidores públicos, con el fin de resguardar a los servidores de las posibles arbitrariedades u omisiones de la administración, a quien de le atribuye la facultad de retiro con sujeción a las causales y reglas previstas en la Ley.

Se realizará el envío de informes a los entes de control internos y externos a la entidad que determine la normativa vigente.

La entidad documenta las razones del retiro para establecer posibilidades de mejoramiento de sus procesos a través de la planilla entrevista de retiro del servicio que se aplica a quienes se retiran de manera **voluntaria**.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Las causales de retiro del servicio contempladas en la Ley 909 de 2004, artículo 41 incluidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, de los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa son las siguientes:

“...Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
...Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
...Por renuncia regularmente aceptada;
...Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez⁷;
...Por invalidez absoluta;
...Por edad de retiro forzoso;
...Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
...Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo⁸;
...Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
...Por orden o decisión judicial;
...Por supresión del empleo;
...Por muerte;
...Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.

⁷ La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-501 de 2005, declaró exequible esta causal de retiro bajo la consideración de que no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente al servidor, su inclusión en la respectiva nómina de pensionados.

⁸ La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1189 de 2005, declaró exequible esta causal de retiro bajo la consideración de que para aplicarla se debe cumplir el procedimiento dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo (hoy artículo... del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), para la expedición de los actos de carácter particular y con concreto, permitiendo al servidor afectado el ejercicio del derecho de defensa, con anterioridad a la expedición del acto que declare el retiro del servicio

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 5 de 22

Corresponde al legislador establecer las causales de retiro de los servidores públicos, con lo cual se pretende protegerlos de eventuales arbitrariedades u omisiones de la administración.

Por regla general, el retiro de los empleados públicos deberá efectuarse mediante acto motivado, sin embargo, la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es competencia discrecional del nominador y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Con todo, es preciso tener en cuenta que, vía jurisprudencia, se viene indicando la necesidad de “...incluir en la hoja de vida no solo el resultado de la decisión (declaratoria de insubsistencia) sino las razones que llevaron a la determinación del nominador. Se deben reseñar la totalidad de las causas que llevaron al nominador para retirar del servicio a un empleado ya que esto hace parte de un flujo de datos veraz”⁹

Ahora bien, salvo en aquellos pasos en que opere la incorporación en términos de ley, el retiro del servicio por cualquiera de las causales ya mencionadas acarrea, para el servidor, su separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos que ella conlleva. Igual efecto se produce cuando el servidor ha tomado posesión de un cargo de libre nombramiento y remoción sin que haya mediado la respectiva comisión¹⁰ (Artículo 42 de la Ley 909 de 2004).

La diferencia entre la declaratoria de insubsistencia y la destitución como causales de retiro del servicio, está en que la primera es ejercida con base en la facultad discrecional para los empleados de libre nombramiento y remoción y reglada para el retiro de los empleos de carrera, y la segunda ejercida respecto de quien ha cometido una falta disciplinaria.

Los actos administrativos que declaran el retiro del servicio por cualquiera de las causales establecidas en la Constitución y/o la Ley, se elaboran en el modelo de resoluciones.

Una vez el Director del Instituto o su delegado, según el empleo que ostente quien se retira¹¹, ha firmado el acto administrativo, se adelantan las gestiones para comunicar el retiro y/o se adelantan las actividades para efectuar la notificación de manera personal, de ser posible.

El servidor tiene la posibilidad de interponer los recursos que se encuentran establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Recibido el recurso por el Grupo Gestión del Talento Humano o por la Oficina Jurídica de la entidad, se adelanta el trámite de recopilación de documentos soporte del caso para revisión y respuesta conjunta para proyectar la respuesta al recurso interpuesto.

Si la novedad genera algún procedimiento disciplinario, se realiza el reporte correspondiente a la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Los Directivos y servidores que manejan recursos públicos deben entregar el informe con copia a la Oficina de Control Interno para que desde esa Oficina se realice el seguimiento y requerimiento de que trata el artículo 14 de la Ley 951 de 2005 y la Resolución Orgánica 5674 del 24 de junio de 2005.

Dependiendo la particularidad del servidor y la causal de retiro, se informa a Entes externos; y si es de carrera administrativa, se informa a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de oficio firmado por el Secretario General o el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T 395 del 15 de mayo de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹⁰ La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-501 de 2005, declaró exequible el Numeral 2 del Artículo 42 de la Ley 909 de 2004.

¹¹ De acuerdo con lo establecido en los literales b, c y e del artículo primero de la Resolución INS 0695 del 30 de mayo de 2019 “Por medio de la cual se delegan unas funciones en el Secretario General del Instituto Nacional de Salud”.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 6 de 22

4.1 Tipos de retiro del servicio

4.1.1 Declaratoria de Insubsistencia del Nombramiento

4.1.1.1 Insubsistencia de los empleados de libre nombramiento y remoción

El Director del Instituto o su delegado como nominador tienen la facultad discrecional para dejar sin efecto el nombramiento hecho a un servidor público con el propósito de hacer cesar su vinculación laboral y se efectúa mediante acto no motivado. (Inciso 2º Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Cabe anotar que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 107 del Decreto 1950 de 1973, la declaración de insubsistencia puede realizarla la administración mediante actos administrativos expresos o tácitos, esto último tiene ocurrencia cuando se designa una nueva persona para ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción, todo lo cual implica la insubsistencia del nombramiento del servidor que lo venía desempeñando.

La declaratoria de insubsistencia o acto administrativo de retiro de un empleado de libre procede cuando el nominador se ha persuadido de su conveniencia y oportunidad para mejorar el servicio de la entidad pública y los intereses generales que deben predominar en la función pública¹².

De conformidad con el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968, cuando se ha declarado insubsistente el nombramiento de una persona que ocupe un empleo que no pertenezca a una carrera, debe dejar constancia del hecho y de las causas que lo ocasionaron en la respectiva hoja de vida¹³. Para lo anterior, la entidad cuenta con plantilla Constancia Razones de Insubsistencia.

4.1.1.2 Insubsistencia de los empleados que ocupan cargos de carrera

Los servidores de carrera únicamente pueden ser retirados del servicio dentro de los límites que fijan la Constitución Política y las leyes, razón por la cual se afirma que la facultad para el retiro de los mismos es reglada y debe consignarse en un acto administrativo, que en el Instituto es una resolución expedida por el Director del Instituto o su delegado, en la que se deben manifiestan los motivos de la decisión.

Una causal de retiro adicional a las previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, incluidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 es aquella que se configura cuando queda en firme la calificación de servicios, anual o extraordinaria, no satisfactoria de un servidor, en cuyo caso, la administración debe declararlo insubsistente.

Cabe anotar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 43 de la ley 909 de 2004 y 59 del Decreto 1227 de 2005 incluidos en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 contra el acto que declare la insubsistencia del nombramiento procede el recurso de reposición, que deberá ser resuelto por la administración según lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan al final de los cuales se entenderá revocado y la calificación del servidor satisfactoria en el puntaje mínimo.

No obstante, lo anterior, debe tenerse en cuenta que la declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera, en estado de embarazo, por calificación no satisfactoria de servicios solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días calendario siguiente al vencimiento de la licencia por

¹² Ver Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia Radicado No. 2002-0188-0 del 19 de enero de 2006. M.P. Tarsicio Cáceres Toro. Ver también Radicado No. 4425-2004 del 4 de noviembre de 2008. M.P. Luis Rafael Vergara Quintero.

¹³ Revisar adicionalmente Sentencia SU-250 de 1998

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 7 de 22

maternidad biológica o por adopción, o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable (artículo 51, numeral 3º, de la Ley 909 de 2004).

4.1.2 Insubsistencia de los empleados vinculados mediante nombramiento provisional

De acuerdo con el párrafo 2º del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, “la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado”. La citada norma se ajusta a la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la cual se ha sostenido que el empleado provisional debe conocer por qué se le desvincula, para efectos de que ejerza su derecho de contradicción.

De tal manera que los empleados nombrados en provisionalidad pueden ser retirados del servicio por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, mediante resolución que debe ser motivada y con fundamento en alguna de las causales de ley antes comentadas u otras, como, por ejemplo, la terminación de la situación administrativa que dio origen a la vacancia temporal que fue provista en provisionalidad.

4.1.3 Insubsistencia de los empleados vinculados mediante nombramiento en periodo de prueba

El nombramiento de los servidores que obtienen calificación no satisfactoria en su período de prueba será declarado insubsistente por la administración, mediante acto que será notificado personalmente al mismo y contra el cual procede recurso de reposición en los términos de los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Es de anotar que los servidores que ya poseen derechos de carrera y que participan en procesos de selección con el propósito de ascender dentro del escalafón, cuando obtienen una calificación no satisfactoria del desempeño, deben reintegrarse al empleo anterior conservando sus derechos de carrera, por tanto, no serán retirados del servicio.

4.2 Renuncia regularmente aceptada

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 27 del Decreto 2400 de 1968 y 111 del Decreto 1950 de 1973, es requisito esencial de la renuncia la manifestación escrita, espontánea e inequívoca de la voluntad del servidor, características que devienen del artículo 26 de la Constitución Política, según el cual las personas son libres de escoger su profesión y oficio, por tanto, pueden a su voluntad aceptar un empleo público y retirarse del mismo.

En tal sentido, están prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco o sin fecha determinada o que mediante cualquier otra circunstancia que ponga en manos de la administración la suerte del servidor.

En el Instituto, la renuncia debe dirigirse al Director del Instituto o su delegado, en su calidad de nominador de la Entidad y debe presentarse por escrito que debe contener la manifestación expresa e inequívoca de la voluntad del servidor de separarse del servicio en forma definitiva. Tal documento debe ser radicado en la Entidad.

El Instituto deberá expedir una resolución mediante la cual se aceptará la renuncia, determinando la fecha de retiro y el servidor no podrá dejar de ejercer sus funciones antes de dicho plazo, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las sanciones a que haya lugar.

Ahora bien, la fecha de retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia. Vencido tal plazo sin que la administración se haya pronunciado al respecto, el servidor podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo o podrá continuar desempeñándolo, en tal

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 8 de 22

caso la renuncia no producirá efecto alguno y, en consecuencia, no podrá ser aceptada por la administración.

Cuando el servidor se encuentre inscrito en el escalafón de carrera, la renuncia al cargo implica directamente la renuncia a su situación dentro de la carrera respectiva y la pérdida de los derechos correspondientes, dicha situación deberá ser informada a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

4.3 Retiro por Derecho a Pensión de Jubilación o de Vejez y por Invalidez Absoluta

El retiro del servicio por haber obtenido el derecho a la pensión tiene una regulación especial dentro del régimen de seguridad social, específicamente está previsto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, como justa causa para dar por terminada la relación de trabajo, en el sector público o privado.

De acuerdo con el artículo 120 del Decreto 1950 de 1973, compilado por el Decreto 1083 de 2015, el empleado que tenga derecho a pensión de jubilación o llegue a la edad de retiro, está obligado a comunicarlo a la autoridad nominadora, tan pronto cumpla los requisitos, so pena de incurrir en causal mala conducta.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003 para tener derecho a la pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Por su parte la Ley 909 de 2004, en su artículo 41, incluye dentro de las causales de retiro del servicio el haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, norma que, como ya se comentó, fue declarada exequible por la Corte Constitucional, siempre que el servidor haya sido notificado de su inclusión en la nómina de pensionados¹⁴

En tal sentido, el servidor podrá ser retirado únicamente cuando se garantice el pago de la mesada pensional con la inclusión en la correspondiente nómina, de manera que además de la notificación del reconocimiento de la pensión es necesaria la notificación de su inclusión en la nómina de pensionados.

El retiro para gozar de pensión de jubilación o de vejez, se ordenará por el Director del Instituto o su delegado, mediante providencia motivada.

4.3.1 Reintegro al servicio de pensionados¹⁵

La persona retirada con derecho a pensión de jubilación no podrá ser reintegrada servicio, salvo cuando se trate de ocupar las posiciones de:

1. Presidente de la República.
2. Ministro del despacho o Director del Departamento Administrativo.
3. Superintendente.
4. Viceministro o Secretario General de Ministerio o Departamento Administrativo.
5. Presidente, Gerente o Director de entidades descentralizadas.
6. Miembro de misión diplomática no comprendida en la respectiva carrera.
7. Secretario privado de los despachos de los servidores anteriores.

¹⁴ Para una mayor ilustración sobre la inclusión en nómina de pensionados, se puede revisar el <https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/253/MANUAL-INCLUSION-NOMINA-DE-PENSIONADOS.pdf>

¹⁵ Artículo 121 del Decreto 1950 de 1973 compilado por el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 9 de 22

8. Consejero o asesor.
9. Elección popular.
10. Las demás que por necesidades del servicio determine el Gobierno Nacional, siempre que no sobrepasen la edad de retiro forzoso.

La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 70 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de¹⁶:

1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.
2. Subdirector de Departamento Administrativo.
3. Secretario Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.
4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.
5. Presidente, Gerente o Subgerente Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.
6. Rector, Vicerrector General, Vicerrector Nacional, Vicerrector de Sede, Secretario General, Gerente Nacional, Directores Nacionales y Decanos de los entes universitarios autónomos.

4.3.2 Retiro por invalidez absoluta

La misma normativa, prevé también como causal de retiro del servicio la invalidez absoluta.

Tiene derecho a la Pensión por Invalidez, la persona declarada inválida por la Junta Regional de Calificación Médica al haber perdido el 50% o más de su capacidad laboral debido a un accidente común o una enfermedad de origen no profesional.

La regulación especial acerca de la invalidez absoluta como causal de retiro es materia a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social, de conformidad con la Circular Interna No. 00024 de marzo 15 de 2004, expedida por ese Ministerio.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, la pérdida de la capacidad laboral y el grado de invalidez, será determinado con base en el manual único para la calificación de invalidez expedido por el Gobierno Nacional, vigente a la fecha de calificación, que deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación, para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

Igualmente, el Decreto 1507 del 2014 "Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional", contiene el Manual Único para la Calificación de la Invalidez el cual se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen, de conformidad con lo establecido por los artículos 38, siguientes y concordantes de la Ley 100 de 1993, y el 5o. de la Ley 361 de 1997.

De igual manera Colpensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y las Entidades Promotoras de Salud, EPS, son quienes determinarán en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificarán el grado de invalidez y el origen de las contingencias.

En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación que hiciere sobre su inconformidad, se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional.

¹⁶ Adicionado por el Decreto 1037 de 2018, art. 1.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 10 de 22

Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

El acto que declara la invalidez que expida cualquiera de aquellas entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional.

Cuando la incapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas (Colpensiones, ARL o aseguradora) sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado de invalidez, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por cuenta de la entidad. Estas juntas son organismos de carácter interdisciplinario cuya conformación podrá ser regionalizada y el manejo de sus recursos reglamentado por el Gobierno Nacional de manera equitativa.

4.4 Retiro por Edad o Retiro Forzoso

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016¹⁷, se prevé la edad de retiro forzoso en 70 años. Una vez cumplidos, el retiro será inmediato sin que puedan ser reintegrados bajo ningún concepto. La Ley 909 de 2004, en su artículo 41, literal g) prevé esta circunstancia como causal de retiro del servicio.

Lo dispuesto en la citada ley no se aplicará a los servidores de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968, esto es:

“(…) Quienes presten al Estado Servicios ocasionales como los peritos; obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra son meros auxiliares de la Administración Pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes (...)”

Esta ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación. Los servidores a quienes les aplique esta ley y se encuentren ejerciendo funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los empleos, pero deben continuar contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.

El Ministerio de Justicia y del Derecho con ocasión a la expedición de la Ley 1821 de 2016, elevó consulta acerca de la normativa concerniente al retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en atención a la solicitud elevada por el Ministerio de Justicia y del Derecho, mediante comunicación del 8 de febrero de 2017 señaló: "Dado que la vigencia de la Ley 1821 de 2016 se rige por el "efecto general inmediato" (no es retroactiva) y que el artículo 2° de la misma no regula el supuesto fáctico que se describe en la pregunta, no pueden permanecer en sus cargos, hasta cumplir los 70 años de edad, las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 (es decir, hasta el 30 de diciembre de ese año) cumplieron la edad de retiro forzoso a la que estaban sujetos, pero que continúan, por cualquier motivo, en el ejercicio de

¹⁷ “por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 11 de 22

funciones públicas, independientemente de que su situación laboral o administrativa haya sido declarada (no constituida) o no mediante un acto administrativo en firme.

Dichas personas deben retirarse efectivamente de sus cargos y/o cesar en el ejercicio de las funciones públicas dentro del plazo y en las condiciones que establecían (o establecen) las normas legales y reglamentarias anteriores a la Ley 1821 que les sean aplicables, sin desconocer, en todo caso, lo previsto en la jurisprudencia constitucional para amparar los derechos fundamentales de las personas de la tercera edad y otras que requieren protección en condiciones especiales".

La Ley contempla excepciones a la incompatibilidad de permanecer o ingresar a empleos públicos después de llegar a la edad de 70 años, señaladas en el Decreto Ley 3074 de 1968, por lo cual esta restricción no aplica para ocupar los cargos de Presidente de la República, Ministro del Despacho, Jefe de Departamento Administrativo, Director del Instituto o su delegado, Viceministro, Secretario General de Ministerio o Departamento Administrativo, Presidente, Gerente o Director de Establecimientos Públicos o de Empresas Industriales y Comerciales del Estado, miembro de misiones diplomáticas no comprendidos en la respectiva carrera y secretarios privados de los despachos de los servidores antes señalados.

Cabe señalar que la edad de retiro forzoso tampoco aplica para cargos de elección popular como congresistas, diputados, concejales, alcaldes y gobernadores, entre otros.¹⁸

Otras excepciones para incorporarse al servicio público por parte de personas que se encuentren gozando de pensión pero que no han llegado a la edad de retiro forzoso, pueden encontrarse en el artículo 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015.

4.5 Destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 734 de 2002, modificado por el artículo 44 de la Ley 1474 de 2011, son sujetos disciplinables, entre otros, aquellos que ejerzan funciones públicas, por incurrir en las faltas establecidas en la ley, las cuales una vez comprobadas dan lugar a las sanciones previstas en la Constitución Política o la ley, tales como la destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.

Ahora bien, la sanción disciplinaria más grave de las previstas en la legislación vigente es la destitución, y es aplicable a los servidores de carrera como a los de libre nombramiento y remoción que incurren en faltas graves y para su aplicación correcta han de observarse las normas propias del proceso administrativo disciplinario, consagradas en Código Disciplinario Único.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la Ley 734 de 2002, la destitución e inhabilidad implica:

“...La terminación de la relación laboral del servidor público con la administración pública.

...La desvinculación del cargo, en los casos previstos en el artículo 110 y numeral 1 del artículo 278 de la Constitución Política.

...La exclusión del escalafón de carrera administrativa.

...La imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, cuyos límites fijados en el artículo 465 ibídem establecen que la inhabilidad general será de diez a veinte años; la inhabilidad especial no será inferior a treinta días ni superior a doce meses; y de carácter permanente cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado”.

¹⁸ <http://www.funcionpublica.gov.co/-/a-70-anos-fue-ampliada-edad-de-retiro-forzoso-de-las-personas-que-desempenan-funciones-publicas>

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 12 de 22

4.6 Declaratoria de Vacante del Empleo en caso de Abandono del Cargo

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, el abandono del cargo se configura cuando el empleado público, sin justa causa, incurre en los siguientes eventos:

- 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.
- No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.
- Deja de asistir al trabajo antes que se le conceda la respectiva autorización para separarse del servicio.
- En caso de renuncia, cuando se ausenta antes que la misma se haga efectiva.
- Cuando no preste el servicio con antelación a que quien ha de remplazarlo, asuma el cargo.

Así las cosas, una vez configurada alguna de las situaciones descritas, la administración deberá proceder de la siguiente manera:

El jefe inmediato al percatarse de la inasistencia del servidor al ejercicio de sus funciones deberá informar tal situación al Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano, antes de finalizada la jornada laboral, quien le solicitará por escrito, justificar y allegar los soportes documentales de su ausencia, dentro de un término no mayor a tres (3) días hábiles, con el fin de permitirle el ejercicio del derecho de defensa.

En caso de que el servidor allegue oportunamente los soportes que acrediten la justa causa de su ausencia, deberá reincorporarse inmediatamente a sus funciones, y si no puede hacerlo, deberá legalizar su situación por medio de la solicitud y otorgamiento del permiso o licencia correspondiente ante el jefe inmediato y/o Secretaría General según corresponda, con copia a la Coordinación del Grupo Gestión del Talento Humano.

Si al vencimiento de dicho término, el servidor no allega soporte alguno o soporte válido que justifique su ausencia, el Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano informará al nominador, para que inicie una actuación administrativa tendiente a determinar la procedencia de declarar la vacancia del empleo y el retiro del servidor por abandono del cargo.

Lo anterior, con fundamento en el artículo 2.2.11.1.10 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 2° del Decreto 648 de 2017, que señala que el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas que configuran el abandono del cargo con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales conferidas al Director del Instituto o su delegado.

En ese orden de ideas, se dará apertura a una actuación administrativa tendiente a determinar la ocurrencia de abandono del cargo que será comunicada al servidor, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para intervenir en la misma y aportar pruebas, en ejercicio de su derecho a la contradicción y la defensa.

Pasados estos cinco (5) días, con o sin intervención por parte del servidor, el nominador resolverá la actuación mediante acto administrativo motivado, en formato de resolución, el cual deberá notificarse en los términos del artículo 67 del CPACA y será susceptible de los recursos que trata el artículo 74 del CPACA.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 13 de 22

Dicho acto administrativo, deberá incluir los antecedentes de la actuación administrativa, la intervención del servidor en caso de haberse dado, los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio, a partir de lo cual se resolverá declarando o no el abandono del cargo.¹⁹

Conforme lo ha reconocido la Sección Segunda del Consejo de Estado, dentro del expediente 3403-04, el retiro definitivo del servicio puede producirse por la declaratoria de vacancia del empleo por abandono del cargo, sin que se requiera de la aplicación de un procedimiento disciplinario previo, en cuanto que el primero constituye una herramienta de la cual puede disponer la administración para a su vez designar el reemplazo del servidor que de manera injustificada ha dejado su cargo, y así evitar traumatismos en la prestación del servicio. Basta que se presenten los hechos configurativos del abandono para presumir su ocurrencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el debido proceso disciplinario lo debe iniciar la autoridad competente, en el caso del Instituto, corresponde a los responsables del procedimiento de Control Disciplinario Interno, en primera instancia, quien adelantará la investigación disciplinaria a fin de establecer la responsabilidad del servidor público y en caso de encontrar probada la respectiva falta (abandono del cargo) imponer la sanción correspondiente.

4.7 Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y de las normas que adicionen o modifiquen la supervisión del empleo.

Esta causal de retiro está contemplada en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 y consiste en la revocatoria del nombramiento en caso de advertirse que el mismo y la posesión del empleado se llevó a cabo sin la acreditación de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo o, cuando se advierte que se ocultó información o se aportó documentación falsa para sustentar la información suministrada en la hoja de vida.

Para revocar el acto se deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto.

La nueva reglamentación contenida en el artículo 18 del Decreto Ley 760 de 2005, en relación con los empleados públicos de carrera dispone sobre el particular, que producido el nombramiento o el encargo en un empleo de carrera sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para su ejercicio, el Director del Instituto o su delegado realizará una audiencia con el presunto afectado para que ejerza su derecho de defensa y contradicción y, que una vez comprobados los hechos, el nombramiento o el encargo deberá ser revocado. La decisión adoptada por la administración es susceptible de recurso de reposición, el cual debe interponerse, tramitarse y decidirse en los términos establecidos en los artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-.

Para el caso de quienes desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción, y con el fin de garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y de contradicción, la Administración debe dar estricta aplicación a los mandatos legales contenidos en el artículo 97 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, según el cual, para proceder a la revocación de actos de carácter particular y concreto, se adelantará la actuación administrativa en la forma prevista en el mismo código.

¹⁹ Teniendo en cuenta el caso particular, el acto administrativo deberá contener lo siguiente: Consideraciones 1. Antecedentes. 2. Competencia para resolver la presente actuación administrativa. 3. Comunicación del Auto de trámite por medio del cual se inicia la actuación administrativa. 4. Intervención del servidor en la actuación. 5. Fundamentos jurídicos para la decisión. 6. Análisis probatorio. Resuelve: A. Declarar o no declarar justificada la ausencia y con ello el abandono del cargo. C. Notificación. D. Comunicación. E. Recursos.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 14 de 22

4.8 Por Orden o Decisión Judicial

Cuando se impone una sentencia penal y en ella se disponga como pena accesoria la interdicción de derechos y funciones públicas, ésta providencia, para efectos del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tiene el carácter de orden judicial y por tanto constituye causal de retiro del servicio.

Con respecto a la permanencia en el empleo y la titularidad de derechos de carrera administrativa, se considera lo siguiente:

El Código Penal - Ley 599 de 2000 -, en su artículo 44, señala lo siguiente:

“La inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas. La pena de inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas priva al penado de la facultad de elegir y ser elegido, del ejercicio de cualquier otro derecho político, función pública, dignidades y honores que confieren las entidades oficiales”.

En materia penal, se denomina inhabilitación de derechos y funciones públicas a lo que en materia disciplinaria y otras disciplinas se denomina el nombre de inhabilidades.

La Corte Constitucional define las inhabilidades como: “...aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida, o designada para un cargo público y, en ciertos casos, que la persona que ya viene vinculada al servicio público continúe en él; y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad, imparcialidad y eficacia de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos”²⁰

Tanto la jurisprudencia como la doctrina colombiana clasifican las inhabilidades en previas y sobrevinientes, siendo estas últimas, aquellas relacionadas con circunstancias que se presentan con posterioridad al acto de nombramiento o posesión y que imposibilitan a la persona para asumir o continuar en el cargo.

Se deriva del marco jurídico en materia de permanencia y retiro del servicio público, en concordancia con las normas penales que prevén la inhabilitación sobreviniente para el ejercicio de funciones públicas que, cuando un servidor público de carrera es condenado penalmente a pena privativa de la libertad por delito doloso o culposo, por ejemplo, que afecta a la función pública y además a la pena accesoria de inhabilitación de funciones, es imperativo para el nominador proceder de inmediato a retirarlo del servicio mediante acto motivado en el que se invocará como motivación del mismo la respectiva decisión judicial.

En tal caso, la Administración deberá informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para hacer la respectiva actualización del Registro Público de Carrera.

4.9 Por Supresión del Empleo

La supresión de cargos como causal de retiro del servicio está prevista en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

La supresión de cargos en el sector público es un instrumento de administración de personal que se produce por la necesidad de reestructurar la entidad, de trasladar las funciones a otros organismos o modificar la planta de personal y por tanto se procede a eliminar de la misma uno o varios cargos, lo que conlleva a la separación de las personas que los estuvieren desempeñando y por ende, a su desvinculación laboral de la entidad.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-558 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 15 de 22

Aplica en los eventos en que los empleos han sido real y objetivamente suprimidos por la Administración, en cuyo caso sus titulares tendrán derecho a optar entre el pago de la indemnización o su reincorporación en un empleo equivalente, que por no ser el mismo implica la acreditación de los requisitos para su desempeño.

En efecto, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, el empleado de carrera a quien le sea suprimido el empleo del cual es titular, tiene derecho a la incorporación en otro empleo de carrera, si no es posible, tendrá derecho a la indemnización o a optar por la reincorporación en un empleo igual o equivalente, para lo cual deberá seguir el procedimiento establecido en el Decreto 760 de 2005.

Cabe anotar que en el proceso de supresión de cargos la entidad expide, de un lado, un acto de contenido general y abstracto mediante el cual suprime una planta de personal creando una nueva; y de otro, un acto de contenido particular y concreto mediante el cual dispone la reincorporación de las personas que continuarán en los cargos subsistentes. Este último acto es, en definitiva, el que por exclusión indica, qué empleos son efectivamente suprimidos y qué personas deben retirarse del servicio, conservando, los empleados con derechos de carrera, el derecho a optar por las opciones ya comentadas.

A la luz de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, la modificación de la planta de personal de las entidades públicas deberá fundamentarse en la modernización de la administración o las necesidades del servicio, sustentándose en los estudios correspondientes.

En este orden de ideas, la reforma de la Planta de Personal de cualquier entidad Estatal que conlleve la supresión de cargos debe fundarse en un estudio técnico, donde aparezcan debidamente justificadas las decisiones que se deban tomar.

Ello es así en cuanto los estudios que soportan las modificaciones de las plantas de empleos se basan en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplan análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios; evaluación de funciones, perfiles y cargas de trabajo, que arrojan como resultado diferentes situaciones, que se reflejarán en la nueva planta de personal.

4.9.1 Protección especial en caso de supresión del empleo como consecuencia de una reforma de planta de personal

No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.12.1.1.1 del decreto 648 de 2017²¹

Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el párrafo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal respetarán las reglas establecidas en el artículo 2.2.12.1.2.2 del decreto 648 de 2017.

La estabilidad laboral a la que hace referencia este capítulo cesará cuando se constate que el ex empleado ya no hace parte del grupo de personas beneficiarias de la protección especial. En todo caso, la estabilidad laboral cesará una vez finalice el proceso de supresión o liquidación.

²¹ "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 16 de 22

4.10 Por muerte

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, prevé como causal de retiro del servicio la muerte del empleado.

El retiro del empleado público fallecido se hace con base en el registro civil de defunción, efectuando posteriormente la respectiva liquidación y pago de salarios y prestaciones que la entidad adeude al difunto.

El trámite a seguir para la reclamación de las prestaciones por los beneficiarios, se detallará en el procedimiento Novedades de personal y liquidación de nómina (POE-A01.0000-004) para los empleados del Instituto.

4.11 Protocolo de entrega de cargo

Con base en lo dispuesto en las disposiciones legales, especialmente las establecidas en la Ley 951 de 2005, la Ley 594 de 2000, la Ley 734 de 2002, el Acuerdo 038 de 2002, que tienen por objeto fijar las normas generales para la entrega y recepción de los asuntos, archivos y recursos públicos del Estado colombiano y establecer las obligaciones que tienen los servidores públicos al desvincularse total (por retiro del servicio, por reubicación, etc.) o temporalmente de sus cargos (por encargo, por vacaciones, por licencia, etc.), los servidores del Instituto, deberán cumplir con las siguientes pautas:

Todos los servidores del Instituto deben utilizar para entrega del cargo, el “Informe de entrega de cargo o Informe de Gestión” junto con el formato FOR-A01.0000-018 “Paz y Salvo para Retiro” que se encuentra bajo el proceso Gestión del Talento Humano, cuando se produce su retiro definitivo o temporal de la Entidad o la dependencia a la que pertenece, el cual debe presentarse a más tardar dentro **de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de retiro efectivo del cargo.**

De no ser presentado en estos términos y en particular el informe del representante legal debe ser solicitado por la Oficina de Control Interno.

Para las desvinculaciones temporales no mayores a quince días hábiles, se determinará por parte de cada jefe de dependencia de acuerdo con las funciones e información que administre cada servidor, la obligatoriedad de efectuar un informe de entrega del respectivo empleo.

Sólo en caso de estar próximos al vencimiento del tiempo establecido para entrega del informe sin que haya sido posible que el superior jerárquico lo firme o que se haya designado a algún servidor para recibirlo, se puede radicar sin la firma de recepción correspondiente del superior inmediato.

Adicionalmente, corresponde al superior jerárquico del servidor que se retira del servicio o quien designe, solicitar la desactivación de las claves de las diferentes aplicaciones a las que tenga acceso el servidor.

El informe de entrega de cargo o Informe de gestión presentado por el empleado saliente debe ser revisado por el servidor a quien se le asignen sus funciones o por su jefe inmediato, dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción en la Entidad, pudiendo requerírsele para que haga aclaraciones o proporcione información adicional.

Una vez el superior jerárquico recibe el informe de entrega y lo revisa, lo debe remitir al Grupo Gestión del Talento Humano, para que éste ingrese al expediente físico de la historia laboral.

Dada la naturaleza y responsabilidades derivadas de sus cargos, el Director del Instituto, el Secretario General, los Directores Técnicos, los Subdirectores Técnicos, los Jefes de Oficina y Coordinadores de los Grupos de Financiera, el cargo que ejerza las funciones de Tesorería, Gestión Administrativa y Contratos

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 17 de 22

y Adquisiciones, deberán remitir una copia del informe de gestión presentado, a la Oficina de Control Interno para que realice el seguimiento previsto en el artículo 14 de la mencionada ley y la Resolución Orgánica 5674 del 24 de junio de 2005.

Cuando se presente situaciones excepcionales para no entregar el cargo como la muerte, incapacidad o ausencia injustificada de alguno de los empleados relacionados en el párrafo anterior, el servidor que se designe o el servidor de jerarquía inmediata inferior, previa autorización del jefe inmediato hará entrega de los asuntos de los que conozca a la persona que de forma temporal o definitiva ejercerá las funciones del saliente con apoyo de uno o dos testigos, sin que en ningún momento se exima disciplinariamente al servidor que salió, cuando haya lugar a ello.

En caso de que el servidor público entrante detecte irregularidades en los documentos y recursos recibidos dentro del término señalado en la ley, deberá hacerlas del conocimiento del órgano de control a que corresponda la dependencia o entidad de que se trate, a fin de que el servidor público saliente pueda proceder a su aclaración dentro de los treinta (30) días calendario siguientes o en su caso, se proceda de conformidad con la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado. Asimismo, se seguirá el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 5º de la Ley 951 de 2005.

5. CONTENIDO

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
1 PC	Recibir y revisar los documentos de retiro voluntario o las órdenes correspondientes para efectuar el retiro del servicio, según el caso.	Profesional talento Humano Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano o a quien este delegue	1.1. Validando la siguiente información: • Que el empleo sea el que corresponda en titularidad al servidor. • Que se encuentren completos los documentos soporte para el retiro del servicio según la causal. • Que el servidor haya remitido la solicitud con una antelación de por lo menos 5 días hábiles. • Que la renuncia no sea motivada, caso en el cual debe devolverse hasta que se presente como voluntaria. • Que se presente por escrito y ante la autoridad que corresponda. • Que los diferentes tipos de licencia en que se pueda encontrar un servidor hayan terminado. 1.2. Realizar el proceso de verificación de la documentación, los requisitos y los tiempos necesarios para que se genere la desvinculación de acuerdo con el tipo de retiro del servicio establecido en la normativa vigente. <u>Nota 1: En caso de que los documentos no correspondan al tipo de renuncia o empleo, o no se cumpla con lo establecido en la norma, se genera comunicación al servidor la cual se remite vía correo electrónico explicándole la situación y comunicando los requerimientos.</u>	Hoja de calculo Correos electrónicos recibidos en la cuenta novedadesgth@ins.gov.co o de la Coordinación del Grupo. Documentación soporte.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 18 de 22

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)	¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
2	Profesional Grupo Talento Humano	2.1. Proyectando la Resolución de retiro del servicio para revisiones del Coordinador del Grupo Gestión del Talento Humano, el asignado revisor de la Secretaría General y el Secretario General de acuerdo con las delegaciones que hayan sido efectuadas al Secretario. 2.2. Cotizando y tramitando los recursos financieros en el caso de requerir publicaciones de edictos en medios de amplia circulación. 2.3. Revisando quienes son los familiares que aparecen como beneficiarios de sus salarios y prestaciones sociales, de ser el caso. 2.4. Realizando el proceso de verificación <u>de documentos según el tipo de retiro del servicio y sus particularidades de acuerdo con la normativa vigente.</u> 2.5. Haciendo seguimiento a que el acto administrativo de nombramiento sea firmado y numerado en Secretaría General. 2.6. Esperando la remisión del acto administrativo firmado al Grupo Gestión del Talento Humano para comunicar al aspirante. Nota 2: En caso de que el retiro del servicio sea de un servidor de Libre Nombramiento y Remoción, el acto administrativo no se motiva, pero se debe dejar la constancia de las razones de desvinculación en la hoja de vida. Nota 3: La fecha de retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia. Vencido tal plazo sin que la administración se haya pronunciado al respecto, el servidor podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo o podrá continuar desempeñándolo, en tal caso la renuncia no producirá efecto alguno y, en consecuencia, no podrá ser aceptada por la administración.	Resolución de retiro del servicio Correo electrónico Constancia Razones de Insubsistencia
	Coordinador Grupo Talento Humano	Nota 4: Para el caso de los servidores que se retiran por reconocimiento de pensión de jubilación o vejez, se debe tener en cuenta que el acto administrativo debe producirse con una fecha de vigencia de 4 meses posteriores a su expedición. Sólo para los empleos de carrera administrativa no de libre nombramiento y remoción.	

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 19 de 22

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)	¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
3 <u>PC</u> Comunicar el acto administrativo y las orientaciones para el retiro del cargo.	Profesional o responsable asignado de Talento Humano según el documento a generar.	3.1. Comunicando por escrito al servidor el acto administrativo de retiro con copia a su jefe inmediato. 3.2. Indicando el término para presentar recursos de ser el caso. 3.3. Informando el listado de documentos completos a adjuntar y diligenciar antes de su retiro para efectuar la entrega del cargo y obtener el paz y salvo correspondiente. <u>El informe de entrega de cargo o Informe de gestión y sus anexos deben presentarse a más tardar dentro de los 15 días hábiles posteriores al retiro. De no ser presentado en estos términos y en particular el informe del representante legal debe ser solicitado por la Oficina de Control Interno.</u> 3.4. Indicando a qué persona debe remitir los documentos. 3.5. Verificando que toda la información se encuentre incluida y actualizada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP- administrado por el DAFP y dando de baja en la entidad. 3.6. Remitiendo la entrevista para retiro del servicio en los casos en que el retiro es voluntario. 3.7. Programando fecha, hora y lugar para la realización del examen médico de egreso y comunicándola al funcionario. 3.8. Remitiendo el formato que permitirá obtener la autorización para la notificación electrónica con los datos actualizados del servidor que se retira. 3.9. Generando, de ser posible, una certificación laboral con funciones para cerrar la historia laboral del servidor.	Correo electrónico con la referencia de los formatos a diligenciar y la información a entregar, así como los términos. Sistema SIGEP, registro. Correo electrónico Informe de entrega de cargo o Informe de Gestión FOR-A01.0000-018 "Paz y Salvo para Retiro" Entrevista de retiro del servicio Actualización de datos y autorización para notificación electrónica Certificación Laboral con funciones. <u>Examen médico de retiro o escrito renunciando a él.</u>

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 20 de 22

¿QUÉ? (ACTIVIDAD)		¿QUIÉN? (RESPONSABLE)	¿CÓMO?	REGISTROS
4	Realizar entrega de cargo	Persona designada en el acto administrativo de retiro	4.1. Radicando el recurso administrativo correspondiente, de ser el caso. 4.2. Diligenciando los formatos remitidos por el grupo de talento humano y entregándolos dentro de los términos en la ventanilla del Grupo Gestión del Talento Humano. 4.3. Solicitando una certificación laboral con funciones para la certificación de la experiencia en la entidad y futuros trámites. Nota 5: En caso de no querer realizarse el examen médico de retiro se debe anexar constancia escrita de que renuncia a practicarse el examen. Nota 6: En caso de que, por razones excepcionales como la muerte, no se pueda hacer entrega del cargo el jefe inmediato podrá realizarlo o delegar a otro funcionario la recepción y revisión de los asuntos a cargo del ex servidor, con presencia de 1 o dos testigos.	Correo electrónico o comunicación radicada con los soportes correspondientes. Entregando los documentos que le correspondan del ANEXO 1. LISTADO DE DOCUMENTOS PARA DESVINCULACIÓN
5 PC	Reportar novedad	Funcionario Designado del Grupo de Gestión del Talento Humano	5.1. Reportando la novedad de retiro con soportes a los responsables de los procesos de: - Nómina - SST - EDL y Registro de Carrera - Archivo Grupo Gestión Talento Humano - Encargado de Bonos pensionales - Bienestar - Oficina de Control Interno para el caso de los servidores de libre nombramiento y remoción. - SIGEP - CNSC (para actualizar el registro público de carrera de los servidores de carrera) - Responsable del proceso disciplinario (en algunos casos de insubsistencia de empleos de LNYR, por destitución, por abandono del cargo, por revocatoria por no acreditar requisitos, en algunos casos de decisión judicial) - Entes judiciales (en casos de destitución, por orden o decisión judicial) - Entes de control (en todos los casos en los que el retiro o el proceso configuren un incumplimiento a las normas disciplinarias, fiscales o civiles) - Colpensiones, Prestadoras Privadas (en todos los casos de retiro del servicio según si el servidor está afiliado al régimen de prima media o al régimen privado de pensión) - Junta Nacional de Invalidez (en los casos de declaratoria de invalidez) - ARL - EPS - Cajas de compensación - Fondo Nacional del Ahorro	Correo electrónico o comunicación radicada con los soportes correspondientes Historia laboral con archivo de soportes de retiro.

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 21 de 22

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía Modelos y Minutas de la Administración Pública, DAFP, 2012.

Departamento Administrativo de la Función Pública, Cartilla Laboral Empleo, Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro de Empleados del Sector Público, DAFP, 2009.

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN
	aaaa	mm	dd	
00	2021	01	22	Creación de Procedimiento Este procedimiento viene del POE-A01.2010-001
01	2023	04	28	Adición del siguiente párrafo en el numeral 4.11 Protocolo de entrega de cargo de las condiciones generales: "De no ser presentado en estos términos y en particular el informe del representante legal debe ser solicitado por la Oficina de Control Interno." Adición de nota aclaratoria en el numeral 1 del contenido Adición de puntos de control en las actividades 3 y 5 del contenido. En el numeral 3.3 del contenido se adiciona el siguiente párrafo: "El informe de entrega de cargo o Informe de gestión y sus anexos deben presentarse a más tardar dentro de los 15 días hábiles posteriores al retiro. De no ser presentado en estos términos y en particular el informe del representante legal debe ser solicitado por la Oficina de Control Interno." Dentro de los registros del numeral 3 del contenido se agrega "Examen médico de retiro o escrito renunciando a él." Dentro del numeral 4.2 del contenido se adiciona la siguiente frase: "en la ventanilla del Grupo Gestión del Talento Humano."

8. ANEXOS

Anexo 1. Listado de documentos para desvinculación

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	ELABORO	REVISÓ	APROBO
	Ana Constanza Castillo Amaya	Claudia Patricia Carreño Rivera Jenny Paola Vizcaino Walter Alfonso Florez Florez	Diana Rocio Rojas Lasso
	Profesional Universitario (e) Grupo Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado Grupo Gestión del Talento Humano Asesora Secretaría General Asesor Dirección General	Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano

 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	PROCESO GESTIÓN HUMANA	RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL INS	Versión: 01
			2023-04-28
		POE-A01.0000-009	Página 22 de 22

ANEXO 1. LISTADO DE DOCUMENTOS PARA DESVINCULACIÓN

- Hoja de vida diligenciada y firmada Formato SIGEP.
- Declaración Juramentada de bienes y rentas del DAFP, Formato SIGEP.
- Informe de entrega de cargo o Informe de Gestión
- FOR-A01.0000-018 "Paz y Salvos para Retiro"
- Entrevista de retiro del servicio
- Actualización de datos y autorización para notificación electrónica
- Evaluaciones del Desempeño de los servidores a su cargo, de ser el caso.
- Entregar el carné institucional o la evidencia de que fue destruido, tal como un registro fotográfico.
- Entrega del examen médico de retiro o constancia escrita de que no desea practicárselo.