



NOTAS JURÍDICAS

Comisión Jurídica de ADIDA-
Secretaría de Asuntos Laborales

Edición#8

LA RENUNCIA AL CARGO - DERECHOS Y EL RETRACTO



Por: Gustavo León Ramírez López

Considerando que han sido constantes las solicitudes de orientación para la renuncia de los educadores en estos tiempos, procederemos a desarrollar el tema con las correspondientes apreciaciones jurídicas.

Debemos partir del principio legal que manifiesta: “**En derecho las cosas se deshacen como se hacen**”. Así las cosas, desde mi nombramiento se expide acto administrativo que consolide el mismo, lo mismo debe suceder al momento de renunciar al cargo.

Fundamento constitucional: Se presenta como la “forma legítima de desvinculación de la administración pública prevista para empleados de libre nombramiento y remoción y para empleados de carrera administrativa y constituye un desarrollo del derecho de escogencia de profesión u oficio previsto en el artículo 26 de la Constitución Política, según el cual, toda persona es libre de escoger o dejar de lado un oficio u profesión”. C de E./ (Rad. 02605 de 2013 del Consejo de Estado; Rad. 07836 de 2013 del Consejo de Estado).

Definición: La renuncia al cargo es el resultado de la manifestación libre, voluntaria, espontánea y manifestada por escrito, de un servidor público de separarse del cargo que ejerce legalmente.

Elementos de la renuncia: En la misma deben de concurrir cinco (5) elementos, que son:

1. facultad otorgada por la ley al empleado para manifestarle a la entidad su deseo de separarse del servicio y terminar su relación legal;
2. manifestación de retiro, que debe ser escrita y tomada de manera libre, voluntaria y espontánea por parte del funcionario público;
3. aceptación por la autoridad competente, a partir de la cual produce efectos jurídicos la solicitud;
4. decisión de la administración al respecto, que debe producirse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la presentación de la manifestación. En este aspecto es necesario traer a colación lo prescrito en el decreto ley 2277 de 1979, artículo 47 (abandono del cargo), que manifiesta: “cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurridos quince (15) díasdespués de presentada. En este caso no se pierde la clasificación del escalafón. El 1278, simplemente hace alusión a una de las causales de retiro del servicio en los siguientes términos: “Por renuncia regularmente aceptada.
5. aceptación de la renuncia, que la hace irrevocable.



Aceptación: Una vez presentada, la renuncia, la administración deberá pronunciarse en relación con su aceptación, dentro de los 30 días siguientes a su presentación, en caso contrario, el servidor público podrá separarse de su empleo, sin incurrir en abandono del cargo o continuar prestando sus servicios, evento en el cual la renuncia presentada no producirá efecto alguno. El acto administrativo de aceptación de la renuncia, determinará la fecha de retiro y el empleado en ningún caso, podrá de ejercer, sus funciones antes del plazo señalado.

Retracto: El servidor público podrá retractarse de su renuncia hasta antes de la aceptación de la misma mediante acto administrativo debidamente notificado.

Efectos: Presentada la renuncia con las formalidades legales, comienza a producir los efectos jurídicos a partir de los 30 días que tiene la autoridad nominadora para la aceptación de la misma.

Notas:

- Una vez presentada y aceptada debe de comenzar a recoger los documentos para solicitar la reliquidación de la pensión y la liquidación de las cesantías definitivas, para lo cual seguirá la siguiente ruta, en internet:

GOOGLE – FOMAG – DOCENTES – PRESTACIONES ECONOMICAS – FORMATOS DE SOLICITUD DE PRESTACIONES. Allí ubica los formatos de RELIQUIDACION Y LIQUIDACION DE CESANTÍAS DEFINITIVAS.

- Los docentes regidos por el decreto ley 2277 de 1979, tienen derecho, una vez aceptada la desvinculación a un salario del grado 14 si se encuentran ubicadas en el mismo. (POR ACUERDOS FECODE-GOBIERNO).

- La decisión de la renuncia es una determinación que cada docente debe madurar, no debe ser una decisión tomada de la noche a la mañana o a la ligera. igual debe proyectar en que va a ocupar su tiempo ahora que no tiene obligaciones laborales.

- Los docentes y directivos docentes pensionados retirados ya no seguirán aportando cuota sindical a ADIDA pero pueden seguir cotizando, personalmente, el 8% anual del salario mínimo legal vigente al FONDO DE AUXILIO POR MUERTE DE EDUCADOR, aunque no siga activo y cotizando a ADIDA. De esa manera, al morir sus familiares podrá reclamar en ADIDA un auxilio de 22 salarios mínimos legales vigentes.

FORMATO DE RENUNCIA

Ciudad y fecha.

Señores

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN _____.

_____ Antioquia.

Asunto: Renuncia:

_____, identificad@ como parece al pie de mi firma, educador(a) al servicio de este ente territorial certificado, en la Institución Educativa “_____”, del municipio de _____ en calidad de profesora() de tiempo completo en el área _____; por medio del presente escrito, me permito presentarle **MI RENUNCIA LIBRE, VOLUNTARIA Y ESPONTÁNEA E IRREVOCABLE** al cargo que como docente de tiempo completo desempeño en la institución antes mencionada.



Esta renuncia será a partir del _____.

Esta renuncia se sustenta en los contenidos del artículo 27 del decreto 2400 de 1968, decreto 1950 de 1973, ley 909 de 2004 y especialmente el artículo 69 del decreto ley 2277 de 1979 y demás normas legales.

Agradeciéndole,

Cédula: _____.

Recibo información en la siguiente dirección: _____
del municipio de _____, Antioquia.

Teléfono: _____ / _____.

Email: _____.

Acepto notificaciones por esta vía.

Nota:

- Si se encuentra en una sede debe de anotar también el nombre de la sede.
- Recuerde llevarla por duplicado.

Notas:

- Si tiene alguna duda sobre la fecha de retiro la recomendación es para que consulte con abogado de su sindicato o de su confianza.
- Los factores para reliquidación de la pensión son: Asignación básica, bonificación ordinaria, bonificación pedagógica y horas extras. Para los directivos, además, los sobresueldos.
- Los factores para las cesantías definitivas son: Asignación básica, una doceava de la prima de navidad, una doceava de la prima de vacaciones, bonificación ordinaria, bonificación pedagógica, prima de servicios y horas extras. Para los directivos, además, los sobresueldos.

