

Bogotá D.C.,
110



Auditoría General de la República
Al contestar cite el radicado No: 1102-202302866
Fecha: 18 de octubre de 2023 02:17:22 PM
Origen: Oficina Jurídica
Destino: ASDECCOL – Subdirectiva Norte de Santander

Doctora
DORA CELINA MENDOZA ESPINOSA
Presidente
ASDECCOL – Subdirectiva Norte de Santander
asdeccolnortedesantander@gmail.com
asdeccolnacional@gmail.com

Referencia: Concepto 110.085.2023
SIA-ATC. 012023000714

1. *De la incapacidad médica*
2. *De la competencia en materia del régimen prestacional para los funcionarios públicos*
3. *De los acuerdos sindicales en el sector público*

Respetada doctora Dora Celina:

La Auditoría General de la República recibió su requerimiento contenido en oficio allegado en correo electrónico del 06 de septiembre de 2023, radicado en la AGR en la misma fecha con el número 02331202302235 bajo el SIA-ATC. 012023000714, en el que consulta lo siguiente:

«"CONCEPTO SOBRE EL PAGO DEL 33% DE LAS INCAPACIDADES QUE HAN SIDO LOGRADOS MEDIANTE ACUERDOS SINDICALES"»

Por lo anterior en mi calidad de presidenta de la organización sindical me permito solicitar concepto sobre la legalidad en el pago del 33% logrado mediante acuerdo sindicales cuyos pliegos aprobados reposan en el Ministerio del Trabajo.»

Antes de proceder a dar respuesta a lo planteado, debemos indicar que, la Auditoría General de la República – AGR tiene por disposición constitucional la vigilancia y el control fiscal de la Contraloría General de la República y de las contralorías territoriales:

«Artículo 274. La vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República y de todas las contralorías territoriales se ejercerá por el Auditor General de la República, elegido por el Consejo de Estado de terna enviada por la Corte Suprema de Justicia, siguiendo los principios de transparencia, publicidad, objetividad, participación ciudadana y equidad de género, para un periodo de cuatro años. (...)»

Función desarrollada en el Decreto-Ley 272 de 2000 «Por el cual se determina la organización y

funcionamiento de la Auditoría General de la República» modificado por el artículo 156 del Decreto-Ley 403 de 2020 «Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal», en los siguientes términos:

«Artículo 2°. Ámbito de competencia. Corresponde a la Auditoría General de la República ejercer la vigilancia y el control de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República y de las contralorías departamentales, distritales, municipales, sin excepción alguna, y de los fondos de bienestar social de todas las contralorías, en los términos que establecen la Constitución y la ley.»

«Artículo 5°. Función. Ejercer la vigilancia de la gestión fiscal de los organismos de control señalados en el artículo segundo, conforme a los procedimientos, sistemas y principios establecidos en la Constitución, para lo cual el Auditor General fijará las políticas, prescribirá los métodos y la forma de rendir cuentas y determinará los criterios que deberán aplicarse para la evaluación financiera, de gestión y de resultados, entre otros, de conformidad con lo que para el efecto dispone este Decreto.»

«Artículo 17. Funciones del Auditor General de la República. Son las siguientes:

(...)

12. Ejercer la vigilancia y control de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República y de las contralorías departamentales, distritales, municipales, sin excepción alguna y de los fondos de bienestar social de todas las contralorías.

(...)

Respecto a la función de la AGR, el sentido, alcance, delimitación y competencia del ejercicio del control fiscal, la Corte Constitucional se pronunció, entre otras, en la Sentencia C-1176 de 2004, señalando:

«Por disposición constitucional, la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República le corresponde a la Auditoría, **sin que por tal circunstancia, ésta pueda convertirse en ente superior de aquella en cuanto al direccionamiento de la vigilancia y control fiscal**, pues la atribución constitucional conferida a la Auditoría solo se restringe a la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General, según así lo precisa la propia Constitución (...).» (Negrilla fuera de texto).

Así, teniendo en cuenta las funciones constitucionales y legales asignadas a la Auditoría General de la República, no puede este ente de control tener injerencia en la toma de decisiones que sean de competencia de las entidades vigiladas (contralorías y fondos de bienestar social de las mismas) o de sus sujetos de vigilancia, y dentro de ellas, los acuerdos que se pacten en virtud de las negociaciones sindicales entre las diferentes entidades y sus trabajadores, dado que no le es posible coadministrar o ser juez y parte.

Por lo anterior, nos abstenemos de emitir conceptos sobre asuntos o situaciones individuales o concretas que puedan llegar a ser sometidos a vigilancia, por lo cual, se abordará el tema de manera general y abstracta.



Así mismo, le indicamos que de conformidad con el numeral 3 del artículo 18 del Decreto-Ley 272 de 2000 «Por el cual se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la República», es función de la Oficina Jurídica «Emitir los conceptos jurídicos sobre temas de control fiscal y administrativos que le sean solicitados por el Auditor General o los requeridos por las demás dependencias del organismo», los cuales abordan los temas de manera general y abstracta, sin que tengan el carácter de fuente normativa, buscando solamente orientar y facilitar la aplicación normativa jurídica, más no la solución directa al problema jurídico planteado, por lo tanto, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Este Despacho para brindar elementos de juicio que contribuyan al debate académico y permitan al consultante dilucidar la problemática planteada traerá a colación las normas, jurisprudencia y doctrina referentes que se encuentra al alcance de todos, exponiendo algunas consideraciones jurídicas, para así emitir concepto de manera general y abstracta abordando los siguientes temas: i) De la incapacidad médica; ii) De la competencia en materia del régimen prestacional para los funcionarios públicos y iii) De los acuerdos sindicales en el sector público.

1. De la incapacidad médica

La Ley 100 de 1993 «Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones» establece:

«Artículo 206. Incapacidades. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Para el cubrimiento de estos riesgos las Empresas Promotoras de Salud podrán subcontratar con compañías aseguradoras. Las incapacidades originadas en enfermedad profesional y accidente de trabajo serán reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud y se financiarán con cargo a los recursos destinados para el pago de dichas contingencias en el respectivo régimen, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.»

El Decreto Único 780 de 2016 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social», establece en el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 sustituido por el artículo 1º del Decreto 1427 de 2022 «Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones», establece las siguientes disposiciones respecto de las incapacidades:

«Artículo 2.2.3.1.3. Definiciones. Para los efectos del presente título se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

(...)

6. Incapacidad de origen común. Es el estado de inhabilidad física o mental que le impide a una persona desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado, originado por una enfermedad general o

accidente común y que no ha sido calificada como enfermedad de origen laboral o accidente de trabajo. (...))»

«Artículo 2.2.3.3.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común. Para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen común, deben acreditarse las siguientes condiciones al momento del inicio de la incapacidad:

1. Estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante, incluidos los pensionados con ingresos adicionales.
2. Haber cotizado efectivamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como mínimo cuatro (4) semanas, inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad. El tiempo mínimo de cotización se verificará a la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la incapacidad.
3. Contar con el certificado de incapacidad de origen común expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validado por esta.

No habrá lugar al reconocimiento de la prestación económica derivada de la incapacidad de origen común cuando esta última se origine en la atención por servicios o tecnologías excluidos de la financiación con recursos públicos asignados a la salud, según los criterios establecidos en la Ley 1751 de 2015, artículo 15, numerales a, b, c, d, e y f, y las normas que la modifiquen o regulen.

Para el reconocimiento y pago de la incapacidad de origen común y sus prórrogas, se tomará como ingreso base de cotización el reportado en el mes anterior al inicio de la incapacidad, entendiendo por inicio, el reportado en el día uno (1) de la incapacidad inicial, no el de las prórrogas.

Parágrafo. Para efecto de determinar el monto de la prestación económica derivada de la incapacidad de origen común a favor del pensionado con ingresos adicionales a su mesada pensional, se tomará como Ingreso Base de Cotización, el valor sobre el cual efectúa cotizaciones adicionales al Sistema General de Seguridad Social en Salud y no sobre el valor de su mesada pensional ni la sumatoria de ambos ingresos.»

«Artículo 3.2.1.10 Ingreso Base de Cotización durante las incapacidades o la licencia de maternidad. (...)

Parágrafo 1°. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.

Lo anterior tanto en el sector público como en el privado. (...))»



El Decreto 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

«Artículo 2.2.5.5.10 Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

«Artículo 2.2.5.5.13 Prestaciones económicas derivadas de las licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. Durante la licencia por enfermedad general o profesional, maternidad o paternidad el empleado tiene derecho a las prestaciones económicas señaladas en la normativa que las regula, las cuales estarán a cargo de la entidad de seguridad social competente.

Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.»

El Decreto 019 de 2012 «Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública» establece:

«Artículo 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.»

Disposición esta que es recogida en el artículo 2.2.5.5.11 del mencionado Decreto 1083 de 2015 que establece:

«Artículo 2.2.5.5.11 Otorgamiento de la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente.

Una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informar a la entidad allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente.



Parágrafo. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, se adelantará de manera directa por el empleador ante las Entidades Promotoras de Salud (EPS), de conformidad con lo señalado en el artículo 121 del Decreto-ley 019 de 2012. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.»

La Ley 1562 de 2012 «Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional» establece:

«Artículo 5°. Ingreso base de liquidación.

(...)

Parágrafo 2°. Para el caso del pago del subsidio por incapacidad temporal, la prestación será reconocida con base en el último (IBC) pagado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asumir el pago de la cotización a pensiones y salud, correspondiente a los empleadores o de los trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.

Parágrafo 3°. El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos reembolsos y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral.

(...))»

El Decreto 3135 de 1968 «Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales» establece:

«Artículo 18. Auxilio por enfermedad. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, los empleados o trabajadores tendrán derecho a que la respectiva entidad de previsión social les pague, durante el tiempo de la enfermedad, las siguientes remuneraciones:

a) Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días, y

b) Cuando la enfermedad no fuere profesional, las dos terceras (2/3) partes del sueldo o salario durante

los primeros noventa (90) días, y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

Parágrafo. La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.

Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días, el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este Decreto determina.

La Corte Constitucional en referencia a la incapacidad laboral se ha referido en múltiples sentencias tanto de constitucionalidad como de tutela. Veamos algunas:

Sentencia C-065 del 1º de febrero de 2005:

«La Corte ha analizado la relación del derecho al mínimo vital y el pago de las incapacidades laborales. En materia de tutela, por ejemplo, ha considerado que procede el pago de licencias por incapacidad laboral, a pesar de la existencia de otros medios judiciales ordinarios para su cobro, toda vez que el pago de la incapacidad se equipara al salario para la persona que no ha podido acudir al trabajo y, por tanto, tiene estrecha relación con el derecho fundamental a obtener las condiciones materiales básicas para el desarrollo de una vida en condiciones dignas. Ha dicho esta Corporación:

“Así como se puede llegar a ordenar el pago de salarios y mesadas pensionales, también se puede exigir el pago de incapacidades laborales, puesto que éstas son el monto sustituto del salario para la persona que, por motivos de salud, no ha podido acudir al trabajo. Al respecto ha señalado la Corporación que:

“El pago de incapacidades laborales sustituye al salario durante el tiempo en que el trabajador permanece retirado de sus labores por enfermedad debidamente certificada, según las disposiciones legales. No solamente se constituye en una forma de remuneración del trabajo sino en garantía para la salud del trabajador, quien podrá recuperarse satisfactoriamente, como lo exige su dignidad humana, sin tener que preocuparse por reincorporarse de manera anticipada a sus actividades habituales con el objeto de ganar, por días laborados, su sustento y el de su familia”.» (Cursiva propia del texto)

Sentencia T-020 del 27 de enero de 2021:

«23. El auxilio por incapacidad garantiza el mínimo vital del trabajador y el de su familia durante el tiempo en el que sus condiciones de salud le impiden prestar sus servicios. Igualmente, este ingreso le permite *“(…) recuperarse satisfactoriamente (...) sin tener que preocuparse por reincorporarse de manera anticipada a sus actividades habituales con el objeto de ganar [un salario]”*.

24. La jurisprudencia ha distinguido tres tipos de incapacidades: *“(i) temporal, cuando se presenta una imposibilidad transitoria de trabajar y aún no se han definido las consecuencias definitivas de una determinada patología; (ii) permanente parcial, cuando se presenta una disminución parcial pero definitiva de la capacidad laboral, en un porcentaje igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, y (iii) permanente (o invalidez), cuando el afiliado padece una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%”*. (negrilla original)



La incapacidad temporal o permanente puede tener origen laboral o común. En el primer escenario, según el artículo 1° del Decreto 2943 de 2013, la ARL deberá reconocer la prestación desde la ocurrencia del accidente de trabajo o desde el diagnóstico de la enfermedad profesional. Este pago debe efectuarse “(...) hasta que: (i) la persona quede integralmente rehabilitada y, por tanto, reincorporada al trabajo; (ii) se le califique su estado de incapacidad parcial permanente y en este caso se indemnice; o (iii) en el peor de los casos se califique la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje superior al 50%, adquiriendo el derecho a la pensión de invalidez”. En contraste, si la contingencia es de origen común, primero estará a cargo del empleador (días 1 y 2), luego de las EPS (día 3 al 180) y, finalmente, de los Fondos de Pensiones (día 181 al 540).»

Esta Oficina Jurídica respecto de la incapacidad médica, en el concepto 110.052.2021 (Radicado 20211100024021 del 28 de julio de 2021), concluyó:

«(...)

ii) La incapacidad médica es un evento en la salud que le impide a la persona asistir a su trabajo y que puede provenir de una enfermedad común o general; o de una enfermedad profesional (laboral) o accidente laboral, por la cual necesariamente se le debe pagar en razón que dicho pago reemplaza el salario devengado.

iii) La incapacidad derivada de enfermedad común o general debe ser pagada por el empleador o por la Entidad Promotora de Salud EPS dependiendo del tiempo de duración: si ella es de hasta dos (2) días, será asumida por el empleador; a partir del tercer día en adelante, será pagada por la respectiva EPS. La norma establece que durante los primeros 90 días se debe pagar las 2/3 partes del salario (66.7%). Para las incapacidades a partir del día 91 y hasta el día 180, se pagan a razón del 50% del salario.

iv) La incapacidad derivada de enfermedad profesional (laboral) o accidente laboral, es asumida por la Administradora de Riesgos Laborales ARL. Estas incapacidades se pagan al 100%.

(...)»

Y más recientemente en el concepto 110.050.2023 (1103-202301353 del 16 de junio de 2023), concluyó:

«4. Conclusiones:

(...)

i) La incapacidad médica es aquella que inhabilita al servidor en su desempeño laboral a causa de una enfermedad o accidente, la cual es determinada por un profesional médico u odontólogo y expedida por un tiempo determinado.»

Ahora bien, el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 «Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación



de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones» modificado por el artículo 1º del Decreto 2943 de 2013 «Por el cual se modifica el parágrafo 1º del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999», establece:

«Parágrafo 1º. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.

En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral.

Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.»

2. De la competencia en materia del régimen prestacional para los funcionarios públicos

Sea lo primero indicar que el artículo 121 de la Constitución Política de Colombia, establece de manera clara el alcance de las funciones de las autoridades, así:

«Artículo 121. Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley.»

Respecto a este precepto constitucional, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia C-816 del 1º de noviembre de 2011 en los siguientes términos:

«5.2.3. El poder vinculante de la Legislación, como fuente primaria del derecho, es indiscutible. De este modo, la actuación de las autoridades -para el caso administrativas y judiciales-, se ha de regir por lo dispuesto en las reglas constitucionales, legales o reglamentarias que conforman el sistema jurídico (CP 121 y 123), a cuya cabeza la Constitución ostenta supremacía normativa, goza de eficacia directa y es principio de interpretación de todo el ordenamiento. La Constitución dispone que *“ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la Ley”* (CP, 121).

5.2.4. Específicamente, las autoridades administrativas -como todo servidor público- toman posesión del cargo jurando *“cumplir y defender la Constitución”* y ejercen sus funciones *“en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento”* (CP 122 y 123.2). Así, la idea del Estado de Derecho se concreta para la administración en el *principio de legalidad*, según el cual la actividad administrativa se halla sometida a las normas superiores del ordenamiento jurídico, **no pudiendo hacer u omitir sino aquello que le está permitido por la Constitución, la Ley y los Reglamentos pertinentes**. La efectividad de tal principio, como deber ser, busca asegurarse a través del *control de legalidad*, en prevención de actuaciones ilegales o arbitrarias del Poder Ejecutivo o de las autoridades que realizan la función administrativa.» (Cursiva propia del texto; resaltamos en negrilla)



Así mismo, la Carta Política establece:

«Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública;

f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

Estas funciones en lo pertinente a prestaciones sociales son indelegables en las Corporaciones públicas territoriales y éstas no podrán arrojárselas.

(...»

«Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

(...)

11. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y ordenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.

(...»

En desarrollo de la función del artículo constitucional 150-19, el legislador expidió la Ley 4ª de 1992 «Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.» mediante la cual deja en cabeza del gobierno nacional (presidente de la República) el establecimiento del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos:

«Artículo 1º. El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:

a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;

b) Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República;

c) Los miembros del Congreso Nacional, y



d) Los miembros de la Fuerza Pública.»

«Artículo 10. Todo régimen salarial o prestacional que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en la presente Ley o en los decretos que dicte el Gobierno Nacional en desarrollo de la misma, carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos.»

Además, esta ley deja expresamente consagrado que el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales, será igualmente establecido por el gobierno nacional:

«Artículo 12. El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley.

En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.

Parágrafo. El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.»

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto del 17 de marzo 1995 dentro de la radicación 675, sobre el tema, dijo:

«La sala agrega que mediante actos locales, ordenanzas, acuerdos o decretos, jurídicamente no es posible regular las prestaciones sociales porque, de conformidad con los artículos 150, ordinal 19, letras e) y f), de la Constitución y 12 de la Ley 4ª de 1992, esta materia es de la exclusiva competencia del gobierno nacional, con fundamento en la correspondiente ley marco.»

Posición jurídica ratificada en concepto del 14 de diciembre de 2000 dentro de la radicación 1317, proferido por la misma Sala de esta alta Corte:

«En síntesis, la regulación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, corresponde conjuntamente al Congreso, expedir la ley general sobre la materia, que contenga los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional, y a éste fijar los salarios y prestaciones dentro de ese marco legal, que es la ley 4ª. de 1.992.

Régimen salarial y prestacional en el nivel territorial.

En el nivel territorial, el régimen de salarios y prestaciones sociales es, igualmente, de competencia concurrente del legislador y del presidente de la República, sin que ello implique desconocer la autonomía de las asambleas y concejos, las cuales no tienen atribuciones en estas materias por prohibirlo expresamente el artículo 150, numeral 19 de la Carta, (...)

(...)

La Sala en esta oportunidad reitera este criterio, por cuanto la remisión a las prestaciones que se venían reconociendo y pagando a quienes estaban vinculados al Distrito Capital con anterioridad a la expedición del decreto 1808 de 1.994, son aquellas contenidas en disposiciones de orden legal, dado

que ni en vigencia de la anterior Carta Política, ni bajo la actual, es competencia de las autoridades territoriales el ejercicio de funciones relacionadas con prestaciones sociales, atribuciones éstas que no son delegables en las corporaciones públicas y que por prohibición constitucional, no pueden arrojárselas.

(...)

Por tanto, dado que el acuerdo 007 de 1.998, reconoce beneficios salariales y prestacionales por fuera del ordenamiento constitucional, como quiera que de conformidad con los artículos 150, ordinal 19, letras e) y f) de la Carta Política y 12 de la ley 4ª de 1.992, estas materias son competencia exclusiva del Gobierno Nacional, con sujeción a la ley marco, **debe inaplicarse tal acuerdo**, con fundamento en la supremacía constitucional, dando así cumplimiento al artículo 4º superior que ordena “en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”.

(...)

Se entiende que el régimen prestacional anterior es el reconocido legalmente, pues como se señaló, mediante actos como ordenanzas o acuerdos no es posible regular prestaciones sociales, salvo que ellas contemplen algunas que previamente tuvieran amparo en la misma ley, en cuyo caso su eficacia tiene fundamento en ésta última.

(...)

6. Si bien es cierto los actos administrativos son de obligatorio cumplimiento, tanto para los servidores públicos como para los particulares, “salvo norma expresa en contrario” (art. 66, C.C.A.), también lo es que cuando de manera evidente quebrantan el ordenamiento constitucional, con fundamento en la supremacía de la Carta Política, debe cumplirse el mandato contenido en el artículo 4º superior, que ordena aplicar las disposiciones constitucionales en caso de incompatibilidad entre éstas y la ley u otra norma jurídica.» (Resaltamos en negrilla)

Igual posición jurídica es tomada por la Subsección A de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en sentencia del 10 de diciembre de 2020 dentro de la radicación 11001-03-25-000-2014-00307-00 (0914-14):

«Ahora bien, en relación con la competencia para fijar el régimen prestacional de los empleados públicos esta se atribuyó de manera concurrente al Congreso y al presidente de la República. El primero de ellos establece el marco general al cual se debe sujetar el segundo para regular la materia. Por su parte, el régimen salarial de los empleados públicos se fija de manera concurrente entre el Congreso, que expide la Ley marco; el Gobierno Nacional que desarrolla la ley marco y fija el régimen salarial; las asambleas y los concejos que establecen escalas de remuneración; y los gobernadores y alcaldes que fijan emolumentos (artículos 150.19, 300, 313, 305 y 315 de la Carta).»

3. De los acuerdos sindicales en el sector público

Ahora, respecto de la negociación colectiva, el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia establece:

«Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, **con**



las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.» (Resaltamos en negrilla)

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 416 establece:

«Artículo 416. Limitación de las funciones. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.» (Subrayado propio)

La Corte Constitucional en la sentencia C-1234 del 29 de noviembre de 2005 declaró exequible la expresión subrayada, «bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.»

El Decreto 160 de 2014 «Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos» respecto a las materias de negociación con las organizaciones sindicales en el sector público, establece:

«Artículo 5°. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

Parágrafo 1°. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.



5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

Parágrafo 2°. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. **En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.**» (Resaltamos en negrilla)

Disposición ésta que es recogida de manera textual en el artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 1072 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo».

La Subsección B de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en sentencia del 29 de enero de 2015 dentro de la radicación número: 08001-23-31-000-2003-01721-02(3777-13), en cuanto a la competencia en materia prestacional de los empleados público y su posibilidad de ser objeto de convención colectiva, manifestó:

«En este orden de ideas, conforme a la Constitución Política de 1991, que no ha otorgado a otras autoridades la facultad de expedir normas sobre prestaciones sociales, corresponde al Congreso fijar las normas generales a las que se sujeta el Gobierno Nacional para fijar los requisitos y condiciones del reconocimiento de la pensión de jubilación de los empleados públicos, por lo que, es ilegal cualquier disposición, referente a: (a) normas de carácter local como ordenanzas, acuerdos municipales, resoluciones o acuerdos de establecimientos públicos, nacionales o departamentales, que regulen la materia; o, (b) convenciones colectivas suscritas por los sindicatos de empleados públicos que establezcan disposiciones relativas a esto tópicó.

A su turno, la Ley 4ª de 1992, dispuso en sus artículos 10 y 12, que el régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será el fijado por el Gobierno Nacional, y que cualquier régimen salarial o prestacional que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en la citada ley, o en los decretos que dicte el Gobierno Nacional, carecerán de efecto y no creará derechos adquiridos.

(...)

En este orden de ideas, en vigencia de la Constitución Nacional de 1886 cualquier disposición referente a normas de carácter local como ordenanzas, acuerdos municipales, resoluciones o acuerdos de establecimientos públicos, nacionales o departamentales, que regularan el régimen prestacional de los empleados públicos son contrarias al ordenamiento constitucional y legal; **al igual que disposiciones de orden convencional.**

(...)

De lo hasta aquí expuesto, puede concluirse que los empleados públicos **no gozan de un derecho pleno a la negociación colectiva, no tienen la posibilidad de presentar pliegos de peticiones ni de celebrar convenciones colectivas.** Empero, tampoco se les puede vulnerar su derecho a buscar por diferentes medios de concertación, voluntaria y libre, la participación en la toma de las decisiones que los afectan, **sin quebrantar, obviamente, la facultad que ostentan las autoridades constitucional y legalmente establecidas de fijar, de forma unilateral, las condiciones laborales de los empleados públicos.** En todo caso, dichos mecanismos de concertación deben permitir afianzar un clima de tranquilidad y justicia social^[14].»



(Resaltamos en negrilla)

La Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública en el concepto Radicado 20226000182901 del 18 de mayo de 2022 con base en el artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 1072 de 2015, concluyó:

«De conformidad con la norma transcrita, es oportuno precisar que los acuerdos a los que se lleguen entre los sindicatos de empleados públicos y las entidades del Estado no pueden basarse en aquellos temas que son de competencias exclusiva de la Constitución Política y la ley.

En este orden de ideas, las entidades públicas no pueden realizar acuerdos con sus empleados respecto temas que son de facultad exclusiva de legislador y del gobierno nacional, de acuerdo con el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política y la Ley 4 de 1992, en lo relacionado con la creación de elementos salariales o prestacionales.

Ahora bien, en virtud de lo anterior y para efectos de dar respuesta a su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica no es procedente que en el marco de un acuerdo colectivo se concedan elementos prestacionales, en el entendido que dicha facultad es exclusiva del Legislador y del Gobierno nacional, de esto que, dichos elementos no son susceptible de negociación en un acuerdo colectivo; por lo anterior, no encuentra procedente esta Dirección que se le otorgue dicho auxilio económico al empleado a través de un acuerdo colectivo.» (Resaltamos en negrilla)

El Dr. Jorge Enrique Santos Rodríguez en oficio del 30 de marzo de 2020 dirigido a la Auditora Auxiliar de Auditoría General de la República, sobre consulta respecto a la posibilidad de adelantar procesos de responsabilidad fiscal por posible daño patrimonial derivado del cumplimiento de acuerdos colectivos de trabajo suscritos por las contralorías con organizaciones sindicales, conceptuó lo siguiente:

«6.-(...)

Así las cosas, respecto del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, el legislador fija el régimen general y señalar los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el gobierno en ejercicio de sus competencias reglamentarias. Al respecto, debe hacerse notar que esta competencia está asignada solamente en relación con los empleados públicos y no los servidores públicos en general, de tal manera que el desarrollo que se pasa a realizar concierne exclusivamente a los empleados públicos y no se puede hacer extensiva a los trabajadores oficiales.

(...)

7.- Con base en lo dicho, la competencia para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos es compartida y recae, en últimas, en el presidente de la república, con base en las pautas generales impartidas por el legislador.

(...)

De acuerdo con lo anterior, resulta claro que (i) que es competencia del presidente fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos con el debido respeto de las leyes marco; (ii) que dicha asignación competencial tiene fundamento en las hondas repercusiones sobre la salud fiscal del Estado que puede tener la fijación de ese régimen, y (iii) que dicha competencia es exclusiva del presidente.



pues la competencia del Congreso se agota con la expedición de leyes marco y no podría realizar una reglamentación exhaustiva para dejar sin competencias al reglamento presidencial.

8.- De lo anterior, se puede deducir también que no podrían normas de jerarquía inferior invadir la competencia reglamentaria del presidente.

(...)

Por las mismas razones, tampoco en los pactos y convenciones colectivas, en tanto que se trata de acuerdos de voluntades que están sometidos a las normas imperativas, se puede desconocerse el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos fijado por el Congreso y el presidente de la república.

(...)

11.- En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto, la regla general en materia prestacional de los empleados públicos es la siguiente: las entidades territoriales, o sus órganos, no tienen competencias en el ordenamiento jurídico colombiano para reglamentar la materia y muchos menos para crear prestaciones extralegales.

Por ello, cualquier decisión o acto de una entidad territorial que no respete el marco legal y los límites fijados por el presidente de república en ejercicio de la potestad reglamentaria constituye, invariablemente, una intromisión en competencias que no les han sido asignadas y, por lo mismo, implica una actuación contraria al ordenamiento jurídico, sobre la cual no puede hacer oídos sordos la autoridad a quien corresponda aplicarla.

(...)

Como consecuencia de lo anterior, se insiste en que, también desde el punto de vista reglamentario, cualquier negociación colectiva (pacto o acuerdo) de una entidad estatal, especialmente si se trata de entidades territoriales, que tenga por objeto la concertación en materia prestacional para los empleados públicos es contraria a esta disposición y a la Constitución Política y no podrá ser aplicada por quien es el encargado de hacer los correspondientes pagos.

12.- (...)

Las reglas que emergen de dicha norma reglamentaria <artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 1072 de 2015> son absolutamente claras: (a) en materia salarial, en el nivel territorial, se deben respetar los límites que fije el Gobierno Nacional, y (b) las entidades no tienen facultad de negociar y concertar en materia prestacional, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para ello es el presidente de la república.

Como consecuencia de lo anterior, se insiste en que, también desde el punto de vista reglamentario, cualquier negociación colectiva (pacto o acuerdo) de una entidad estatal, especialmente si se trata de entidades territoriales, que tenga por objeto la concertación en materia prestacional para los empleados públicos es contraria a esta disposición y a la Constitución Política y no podrá ser aplicada por quien es el encargado de hacer los correspondientes pagos.

(...)

IV. Conclusiones

Con base en las anteriores consideraciones y análisis, pueden formularse las siguientes conclusiones:



1. Las competencias en materia de prestaciones de los empleados públicos corresponden al presidente de la república, quien debe respetar las pautas generales señaladas por la ley marco sobre la materia.
2. Las negociaciones colectivas con sindicatos de empleados públicos, por expresa disposición constitucional y desarrollo legal y reglamentario, no pueden incluir prestaciones extralegales a favor de los empleados públicos, pues los asuntos prestacionales están expresamente excluidos de las materias de negociación por ser de reserva legal y reglamentaria del presidente.
(...)

Así mismo, el mencionado Dr. Santos Rodríguez en oficio del 07 de abril de 2020 dirigido a la Auditora Auxiliar de Auditoría General de la República, sobre consulta respecto a «la viabilidad de configurar un hallazgo con incidencia fiscal en los eventos en que las contralorías territoriales reconozcan el pago del 100% de los valores correspondientes a las incapacidades médicas de sus funcionarios», además de ratificar lo mencionado en el concepto del 30 de marzo, conceptuó lo siguiente:

«4.- Por las razones que pasamos a desarrollar, en aplicación de las reglas jurídicas pertinentes, es absolutamente claro que los pagos adicionales a las dos terceras partes del salario durante el periodo de duración de las incapacidades médicas constituye una prestación extralegal que, de ser reconocida en favor de empleados públicos, implica una contravención de las competencias y normas constitucionales, legales y reglamentarias sobre la materia y, a la vez, implica un posible daño al patrimonio del Estado.

6.- (...)

En consecuencia, teniendo en cuenta que el pago de esa suma de dinero constituye una prestación legal y reglamentariamente prevista a favor de los empleados públicos, cualquier pago adicional sobre las dos terceras partes del salario en los primeros 90 días de la enfermedad no profesional o sobre la mitad del salario en los siguientes 90 días, constituirá una prestación extralegal, más aún si el pago lo hace el empleador y no la EPS

7.- De acuerdo con lo anterior, un pago como el descrito en la solicitud constituye el pago de una prestación extralegal que, para el caso de los empleados públicos, contraría la prohibición de fijar factores prestacionales adicionales a las expresamente señaladas por la ley marco y los reglamentos del gobierno nacional que, respectivamente, son las normas que pueden delimitar el marco y fijar dicho régimen.

(...)

III. Conclusiones

Con base en los anteriores análisis y consideraciones, puede concluirse que lo siguiente:

1. El pago a los empleados públicos de un valor adicional a las dos terceras partes del salario en los primeros 90 días de la enfermedad no profesional o a la mitad del salario en los siguientes 90 días constituye el reconocimiento de la prestación extralegal, lo cual se encuentra proscrito en el

ordenamiento jurídico colombiano.

2. Por esa razón, dicho pago puede ser considerado un gasto en relación con el cual no existe respaldo legal y, como consecuencia de ello, es jurídicamente viable en la determinación de hallazgos con incidencias fiscales en ejercicio del control fiscal en su faceta de control de legalidad del gasto, con independencia de la presunción de legalidad de los actos o convenios involucrados.»

4. Conclusiones

De conformidad con la normatividad, jurisprudencia y conceptualización anotada anteriormente respecto a los temas consultados, se concluye lo siguiente:

- i. La incapacidad médica consiste en la imposibilidad física o mental de una persona para adelantar sus actividades laborales, como consecuencia de una enfermedad común, una enfermedad profesional o un accidente común o laboral.
- ii. El legislador estableció como prestación económica laboral el pago de las incapacidades médicas, por cuanto dicho pago entra a sustituir el salario dejado de percibir por su inasistencia laboral garantizándose así el mínimo vital para su sustento y el de su familia. No obstante, para que la incapacidad médica sea susceptible de reconocimiento monetario, se deberá llenar los requisitos establecidos por las normas respectiva, toda vez que no todas las incapacidades médicas se reconocen como prestación, tal es el caso de aquellas originadas en procedimientos meramente estéticos.
- iii. El reconocimiento económico de las incapacidades médicas está basado en el salario devengado por el trabajador incapacitado, sin embargo, no se le reconoce el ciento por ciento de éste, sino unos porcentajes según los días de incapacidad dados: los dos primeros días 100%, del día 3 al día 90 las dos terceras partes (66.66%), y del día 91 al 180 el 50%.

Para las incapacidades generadas en enfermedad profesional y/o accidente laboral, su reconocimiento es sobre el cien por ciento del salario.

- iv. El régimen salarial y de prestacional de los empleados públicos es competencia constitucional del Congreso de la República (art. 150-19) y su reglamentación está a cargo del Presidente de la República (art. 189-11 CP, art. 1º L 4ª de 1992). Para los servidores públicos del nivel territorial, igualmente este régimen es reglamentado por el Presidente de la República (art. 12 L 4ª de 1992).
- v. Las organizaciones sindicales del sector público pueden efectuar negociaciones laborales con las respectivas entidades, únicamente en las materias establecidas de manera expresa en los numerales 1 y 2 del artículo 5º del Decreto 160 de 2014.



- vi. Estas organizaciones no pueden realizar negociaciones respecto a las materias expresamente anotadas en el parágrafo 1º del artículo 5º del Decreto 160 de 2014, así como tampoco respecto del régimen prestacional al dejarse expresamente establecido en la parte in fine del parágrafo 2º del mismo artículo 5º ibidem.
- vii. Perteneciendo el pago de las incapacidades médicas laborales al régimen prestacional, de conformidad con las normas anotadas y la jurisprudencia y conceptualización al respecto, se concluye que esta es una materia que no es susceptible de negociación entre las organizaciones sindicales y la entidad pública respectiva.

En los anteriores términos consideramos atendidas sus inquietudes, esperando haber dado claridad sobre las mismas, anotando que el presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015 «Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo», con carácter orientador tal como lo determina la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Consejo de Estado en Auto del 19 de mayo de 2016 dentro del expediente radicado 20392 - 25000-23-37-000-2012-00320-01:

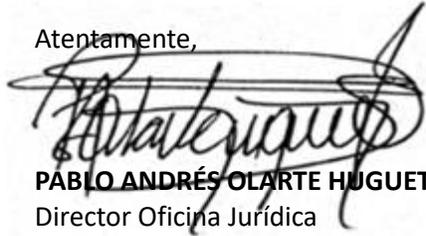
«(...) el artículo 253 del Decreto 01 de 1984 (hoy regulado en términos similares por el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011) prevé la consulta como una forma de ejercer el derecho de petición. La respuesta que da la administración se llama concepto y, en general, nace de la obligación de atender solicitudes de información sobre las materias que tiene a cargo. **Los conceptos sirven para orientar a los asociados sobre alguna cuestión que puede afectarlos. Pero eso no indica que siempre se trate de una manifestación unilateral de voluntad y, por ende, capaz de producir algún efecto jurídico general y abstracto. De hecho, los conceptos que emite la administración en relación con las materias que tienen a cargo no comprometen su responsabilidad 'ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución'**» (Resaltamos en negrilla)

Los conceptos emitidos por la Oficina Jurídica de la Auditoría General de la República relacionados en el presente concepto pueden ser consultarlos en el siguiente enlace: <http://www.auditoria.gov.co/web/guest/auditoria/normatividad/conceptos-juridicos>

Para este Despacho es importante conocer la percepción sobre la atención brindada, para lo cual, adjunto a la presente encontrará un formato de encuesta para que lo diligencie y nos lo remita a la dirección de correspondencia Calle 26 Nro. 69-76 Piso 17, Edificio Elemento, Torre 4 de Bogotá o a los correos electrónicos juridica@auditoria.gov.co y fljimenez@auditoria.gov.co Si para usted resulta más cómodo, también puede diligenciarla de manera virtual a través de nuestra página web www.auditoria.gov.co ingresando por el botón SIA, seleccionar la opción SIA ATC ATENCIÓN AL CIUDADANO, luego, seleccionar el botón Encuesta de Satisfacción e ingresar los dígitos del código SIA-ATC que aparecen en la referencia de la presente comunicación y la contraseña 7e8b805c. También puede consultar su solicitud en el botón Consultar Solicitud ingresando igualmente el

mismo código SIA-ATC y contraseña.

Atentamente,



PABLO ANDRÉS OLARTE HUGUET

Director Oficina Jurídica

Anexo: Formato encuesta de satisfacción

	Nombre y Cargo
Proyectado por:	Fabio Luis Jiménez Castro – Profesional Especializado Grado 4
Revisado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet – Director Oficina Jurídica
Aprobado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet – Director Oficina Jurídica
<i>Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.</i>	