

TÍTULO 9.

CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 2.2.9.1. PLANES DE CAPACITACIÓN. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [65](#))



ARTÍCULO 2.2.9.2. FINALIDAD. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [66](#))



ARTÍCULO 2.2.9.3. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [67](#))



ARTÍCULO 2.2.9.4. RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS. En desarrollo del artículo 3o, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley [909](#) de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [68](#))



ARTÍCULO 2.2.9.5. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

(Decreto 4665 de 2007, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.9.6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 de 2007, artículo 2o)

TÍTULO 10.

SISTEMA DE ESTÍMULOS.



ARTÍCULO 2.2.10.1. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [69](#))



ARTÍCULO 2.2.10.2. BENEFICIARIOS. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1o. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1o modificado por el artículo 1o del Decreto 4661 de 2005)

Notas de Vigencia

* Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 de 26 de julio de 2006

PARÁGRAFO 2o. <Parágrafo modificado por el artículo 4 del Decreto 51 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Notas de Vigencia

- Parágrafo modificado por el artículo 4 del Decreto 51 de 2018, 'por el cual se modifica parcialmente el Decreto número [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto número 1737 de 2009', publicado en el Diario Oficial No. 50.478 de 16 de enero de 2018.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1076 de 2015:

PARÁGRAFO 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [70](#))



ARTÍCULO 2.2.10.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [71](#))



ARTÍCULO 2.2.10.4. RECURSOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [72](#))



ARTÍCULO 2.2.10.5. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados

de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. <Ver Notas del Editor> Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Notas del Editor

- El texto contenido en el inciso 2o. del artículo [18](#) de la Ley 1940 de 2018 se incorpora nuevamente en el inciso 2o. del artículo [16](#) de la Ley 2008 de 2019 'por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020', publicada en el Diario Oficial No. 51.179 de 27 de diciembre 2019.

- En criterio del editor para la interpretación de este párrafo debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el inciso 2o. del artículo [18](#) de la Ley 1940 de 2018 - 'por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, publicada en el Diario Oficial No. 50.789 de 26 de noviembre de 2018'.

(Por favor remitirse a la norma original para comprobar la vigencia del texto que se transcribe a continuación:)

'ARTÍCULO 18. (...)

Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo [27](#) de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo. '.

El editor destaca que según lo dispuesto en el artículo [11](#), literal c) del Decreto 111 de 1996, las disposiciones generales contenidas en el Presupuesto General de la Nación regirán únicamente para el año fiscal para el cual se expidan.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [73](#))



ARTÍCULO 2.2.10.6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [74](#))



ARTÍCULO 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [75](#))



ARTÍCULO 2.2.10.8 PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [76](#))



ARTÍCULO 2.2.10.9 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [77](#))



ARTÍCULO 2.2.10.10 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [78](#))



ARTÍCULO 2.2.10.11. PROCEDIMIENTO. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [79](#))



ARTÍCULO 2.2.10.12. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [80](#))



ARTÍCULO 2.2.10.13 PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año

inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [81](#))



ARTÍCULO 2.2.10.14 REQUISITOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [82](#))



ARTÍCULO 2.2.10.15 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1o. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2o. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [83](#))



ARTÍCULO 2.2.10.16 SECCIONALES O REGIONALES. En las entidades donde existen

seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [84](#))



ARTÍCULO 2.2.10.17. RESPONSABILIDAD DE LAS DEPENDENCIAS DE RECURSOS HUMANOS O DE QUIENES HAGAN SUS VECES EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [85](#))

TÍTULO 11.

DEL RETIRO DEL SERVICIO.

CAPÍTULO 1.

CAUSALES DE RETIRO.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

CAPÍTULO 1.

CAUSALES DE RETIRO.

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

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

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

(Ley 909 de 2004, artículo [41](#))

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [110](#))

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [111](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.4. RETIRO DE LA RENUNCIA. Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [112](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.5. FECHA. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el empleado dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [113](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.6. COMPETENCIA. La competencia para aceptar renunciaciones corresponde a la autoridad nominadora.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [114](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.7. RENUNCIAS PROHIBIDAS. Quedan terminantemente prohibidas y

carecerán de absoluto valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [115](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.8. EFECTOS DE LA RENUNCIA. La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [116](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.9. RETIRO POR PENSIÓN. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [119](#), modificado por los artículos [38](#) y siguientes de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 2.2.11.1.10. COMUNICACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN Y EDAD DE RETIRO FORZOSO. 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 de mala conducta.

El retiro para gozar de pensión de jubilación o de vejez, se ordenará por la autoridad nominadora, mediante providencia motivada.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [120](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.11 REINTEGRO AL SERVICIO DE PENSIONADOS. La persona retirada con derecho a pensión de jubilación no podrá ser reintegrada al 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 establecimiento público o de empresa industrial o comercial del Estado.
6. Miembro de misión diplomática no comprendida en la respectiva carrera.
7. Secretario privado de los despachos de los empleados anteriores.
8. Consejero o asesor, y

9. <Ver Notas del Editor> Las demás que por necesidades del servicio determine el Gobierno, siempre que no se sobrepase la edad de los sesenta y cinco (65) años.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [121](#))

La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 65 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de:

1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.

(Decreto 2040 de 2002 artículo [1o](#))

2. Subdirector de Departamento Administrativo.

(Decreto 4229 de 2004, artículo [1o](#))

3. Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.

(Decreto 863 de 2008, artículo [1o](#))

4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.

(Decreto 740 de 2009, artículo [1o](#))

5. Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.

(Decreto 3309 de 2009, artículo [1o](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.12. EDAD DE RETIRO FORZOSO. La edad de sesenta y cinco (65) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo para los empleos señalados en el inciso segundo del artículo [29](#) del Decreto Nacional 2400 de 1968, adicionado por el [3074](#) del mismo año.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [122](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.13. RETIRO POR INVALIDEZ. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [123](#), modificado por los artículos [38](#) y siguientes de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 2.2.11.1.14. RETIRO POR PENSIÓN. De conformidad con lo señalado en el párrafo 3o del artículo [9o](#) de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo [33](#) de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se

le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

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

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [124](#), modificado por el artículo [9o](#) de la Ley 797 de 2003, Parágrafo 3o, que modificó el artículo [33](#) de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 2.2.11.1.15. DESTITUCIÓN. El retiro del servicio por destitución, sólo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [125](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.16. ABANDONO DEL CARGO. El abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa:

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [126](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.17. PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARATORIA DEL EMPLEO POR ABANDONO DEL CARGO. Comprobado cualquiera de los hechos de que trata el artículo anterior, la autoridad nominadora declarará la vacancia del empleo, previos los procedimientos legales.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [127](#))

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [128](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.19. RETIRO DEL SERVICIO DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley [909](#) de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo [42](#) de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [86](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.1 CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.
6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo [50](#) de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Supresión del empleo.
12. Muerte.
13. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada.
4. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.
6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo [5o](#) de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Supresión del empleo.
12. Muerte.
13. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

(Ley 909 de 2004, artículo [41](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.2 DE LA DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA. <Artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).



ARTÍCULO 2.2.11.1.3 RENUNCIA. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

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

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquier otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la Administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [110](#))

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

(Decreto 1950 de 1973, artículo [111](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.4. RETIRO DE LA RENUNCIA. Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [112](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.5. FECHA. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el empleado dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [113](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.6. COMPETENCIA. La competencia para aceptar renunciaciones corresponde a la autoridad nominadora.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [114](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.7. RENUNCIAS PROHIBIDAS. Quedan terminantemente prohibidas y carecerán de absoluto valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [115](#))

ARTÍCULO 2.2.11.1.8. EFECTOS DE LA RENUNCIA. La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias.

Tampoco interrumpen la acción disciplinaria ni la fijación de la sanción.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [116](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.4 RETIRO POR PENSIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

De conformidad con lo señalado en el parágrafo 3o del artículo [9o](#) de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo [33](#) de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al Sistema General de Pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2o de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3o del artículo [9o](#) de la Ley 797 de 2003.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.9. RETIRO POR PENSIÓN. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [119](#), modificado por los artículos [38](#) y siguientes de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 2.2.11.1.10. COMUNICACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN Y EDAD DE RETIRO FORZOSO. 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 de mala conducta.

El retiro para gozar de pensión de jubilación o de vejez, se ordenará por la autoridad nominadora, mediante providencia motivada.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [120](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.5 REINTEGRO AL SERVICIO DE PENSIONADOS. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> La persona mayor de 70 años o retirada con derecho a pensión de vejez no podrá ser reintegrada al servicio, salvo cuando se trate de ocupar los cargos de:

1. Presidente de la República.
2. Ministro del despacho o Director de 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.
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.

PARÁGRAFO. 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 de:

1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.

2. Subdirector de Departamento Administrativo.
3. Secretario de Despacho Código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.
4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.
5. Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.
6. <Numeral adicionado por el artículo 1 del Decreto 1037 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> Rector, Vicerrector General, Vicerrector Nacional, Vicerrector de Sede, Secretario General, Gerente Nacional, Directores Nacionales y Decanos de los entes universitarios autónomos.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo 1 del Decreto 1037 de 2018, 'por el cual se adiciona un numeral al párrafo del artículo [2.2.11.1.5](#) del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.631 de 21 de junio de 2018.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.11 REINTEGRO AL SERVICIO DE PENSIONADOS. La persona retirada con derecho a pensión de jubilación no podrá ser reintegrada al 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 establecimiento público o de empresa industrial o comercial del Estado.
6. Miembro de misión diplomática no comprendida en la respectiva carrera.
7. Secretario privado de los despachos de los empleados anteriores.
8. Consejero o asesor, y
9. Las demás que por necesidades del servicio determine el Gobierno, siempre que no se

sobrepase la edad de los sesenta y cinco (65) años.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [121](#))

La persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a la edad de 65 años, podrá ser reintegrada al servicio al empleo de:

1. Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.

(Decreto 2040 de 2002 artículo [1o](#))

2. Subdirector de Departamento Administrativo.

(Decreto 4229 de 2004, artículo [1o](#))

3. Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías.

(Decreto 863 de 2008, artículo [1o](#))

4. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.

(Decreto 740 de 2009, artículo [1o](#))

5. Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.

(Decreto 3309 de 2009, artículo [1o](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.6 RETIRO POR INVALIDEZ. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.13. RETIRO POR INVALIDEZ. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [123](#), modificado por los artículos [38](#) y siguientes de la Ley 100 de 1993)



ARTÍCULO 2.2.11.1.7 EDAD DE RETIRO FORZOSO. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo [2.2.11.1.5](#).

Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continuaran vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.12. EDAD DE RETIRO FORZOSO. La edad de sesenta y cinco (65) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo para los empleos señalados en el inciso segundo del artículo [29](#) del Decreto Nacional 2400 de 1968, adicionado por el [3074](#) del mismo año.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [122](#))



ARTÍCULO 2.2.11.1.8 RETIRO DEL SERVICIO POR DESTITUCIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.

Notas de Vigencia

- Capítulo modificado por el artículo 2 del Decreto 648 de 2017, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.209 de 19 de abril de 2017.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

Consultar el texto original COMPLETO de este Capítulo al inicio del Capítulo [2.2.11.1](#).

ARTÍCULO 2.2.11.1.15. DESTITUCIÓN. El retiro del servicio por destitución, sólo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias.

(Decreto 1950 de 1973, artículo [125](#))



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de agosto de 2020

