80112- EE72506

Bogotá, D.C., Octubre 28 de 2010.

Doctor
MARIO GARZÓN GUEVARA
Gerente Departamental Chocó
Contraloría General de la República
Calle 24 No. 3-03
Quibdó, Chocó

ASUNTO: CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA –GERENCIAS DEPARTAMENTALES.- Medidas administrativas relacionadas con la gestión, traslado y asignación de personal.

Respetado doctor Garzón:

1. ANTECEDENTES

Recibimos el 10 de septiembre de 2010 el oficio 00002279 (ER74968) fechado el día 02 del mismo mes y año, donde nos consulta lo que sigue:

> *"… determinar la competencia y alcance que se da al Gerente Departamental para rotación de empleados y asignar funciones a los mismos en los diferentes Grupos que conforman esta Departamental como lo es el Grupo de Investigaciones, Juicios Fiscales, Jurisdicción Coactiva, Vigilancia Fiscal y Participación Ciudadana, incluyendo allí los Coordinadores de Gestión de cada área.*
>
> *Mi consulta con el fin de corroborar y reafirmar el artículo 3ª de la Resolución Orgánica 5639 del 8 de febrero del año 2005 que reza "(…) los Gerentes Departamentales de la Contraloría General de la República podrán asignar los funcionarios de la respectiva Gerencia a los diferentes Grupos de esta, mediante acto administrativo, atendiendo las necesidades del servicio y los perfiles ocupacionales".*

2.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

2.1.- El Decreto Ley 267 del 22 de febrero de 2000, "*Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría General de la República, se establece su estructura orgánica, se fijan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones*", en su Título I, Capítulos II y III, prevé la Organización Administrativa y la Desconcentración, Sectorización y Planificación en la Contraloría General de la República.

Por su parte, el artículo 69 del Decreto Ley 267 de 2000, determina las funciones de la Gerencia de Talento Humano, entre otras, la de: "*1. Dirigir y diseñar, de acuerdo con lo que disponga el Contralor General al respecto, las políticas, planes y programas que se deban implantar en materia de talento humano, para su desarrollo integral*".

2.2.- En lo concerniente al nivel desconcentrado (Gerencia Departamental), se entiende como una sola dependencia, por tanto, los Gerentes Departamentales podrán asignar el personal de la respectiva Gerencia a los diferentes grupos.

Con base en lo anterior, el Contralor General expidió la Resolución Orgánica No. 5639 de febrero 8 de 2005, "*Por medio de la cual se dictan medidas administrativas relacionadas con la administración, traslado y asignación de personal y cargos de la planta global de Contraloría General de la República*", en cuyo artículo 3°, establece:

> *"Los Gerentes Departamentales de la Contraloría General de la República podrán asignar los funcionarios de la respectiva Gerencia a los diferentes grupos de ésta, mediante acto administrativo, atendiendo las necesidades del servicio y los perfiles ocupacionales*".

De tal manera que, si en la planta de personal de esa dependencia no se cuenta con el recurso humano suficiente para integrar los grupos, deberán efectuarse los traslados que la labor demande.[1]

2.3.- Estimamos importante recordar que el proceso de Responsabilidad Fiscal y el Proceso Sancionatorio, son totalmente diferentes y autónomos, por cuanto su naturaleza y causas son distintas.

El proceso administrativo sancionatorio fiscal se puede definir como el conjunto de actuaciones materiales y jurídicas que adelantan las contralorías con el fin de determinar la existencia de una conducta irregular por parte de los servidores públicos, los particulares o entidades que administran fondos o bienes del Estado, tendientes a entorpecer o dificultar el ejercicio de la función fiscal, o al incumplimiento de sus obligaciones fiscales.

En tanto que, el Proceso de Responsabilidad Fiscal, tiene por objeto establecer la responsabilidad fiscal de los servidores públicos y particulares, cuando en ejercicio de la gestión fiscal o con ocasión de ésta, causen por acción u omisión y en forma dolosa o gravemente culposa un daño al patrimonio del Estado.

Teniendo en cuenta, que son procesos totalmente independientes, en consideración de esta Oficina, es procedente la asignación de funciones a un funcionario, que cuente con el nivel profesional de Abogado, ya que se trata de actuaciones eminentemente jurídicas.

2.4.- Igualmente, esta Oficina a través del Concepto Jurídico Radicado con el N° EE66269, de 23 de Noviembre de 2005 respecto al perfil de abogado requerido para llevar procesos sancionatorios fiscales y más de una asignación del tesoro público, delimitó:

> *"En este orden de ideas, y para concluir, los profesionales del derecho son los funcionarios públicos encargados de proyectar los actos administrativos propios de los procesos administrativos*

[1] *Contraloría General de la República, Oficina Jurídica, Concepto OJ 002, Mayo 8 de 2006*

sancionatorio fiscal, y por percibir más de una asignación del tesoro público, y como tal, deben sustanciar su trámite de lo contrario estarían avocados a una sanción disciplinaria de conformidad con lo prescrito en el Código Disciplinario Único o Ley 734 de 2002.

Es recomendable que la sustanciación de esos procesos sean adelantados por profesionales del derecho, ya que finalmente lo que se quiere evitar es que se afecten las garantías, tanto para el correcto ejercicio de la función sancionatoria como en los procesos por percibir más de una asignación que provenga del tesoro público, en aras a la protección de los derechos de los presuntos investigados.

Por último no está por demás recomendar especial cuidado en la asignación de estos procesos a los profesionales del derecho para su sustanciación y proyección; verificando que los mismos no se encuentren afectados por causales de impedimento o recusación, situación que de darse impediría la normal ejecución del proceso".

2.5.- Es importante tener en cuenta en lo que hace referencia al tema de concertación de objetivos dentro del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño -SISED-, la Resolución Reglamentaria No. 043 de 28 de agosto de 2006 "*Por la cual se modifica la reglamentación para el proceso de selección o Concurso Abierto de Méritos, el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño "SISED", Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, y la Elección de Representantes de los empleados ante los diferentes Comités Institucionales existentes en la entidad*", en el artículo 60, en relación con la Etapa de Concertación, señala:

"Es el acuerdo de voluntades entre el evaluador y el funcionario a evaluar, mediante el cual se hacen explícitos y de manera escrita, los objetivos que se van a desarrollar dentro de un período

determinado en concordancia con las funciones del cargo, de la dependencia y del ejercicio misional.

Sobre este tema, es primordial traer a colación el artículo 63 de la citada Resolución que consagra que el proceso de concertación debe realizarse en forma personal entre evaluador y evaluado con el fin de establecer claramente los objetivos a alcanzar y las reglas a tener en cuenta para el cumplimiento de los mismos.

2.6.- Valuamos fundamental comentarle que la Oficina Jurídica ha emitido varios pronunciamientos relativos al manejo y administración del talento humano, como son los siguientes temas: funciones; traslados; encargos; comités de evaluación; labores de la secretaría común, etc., argumentos anteriores que estamos adjuntando en este documento para su conocimiento y mayor claridad en las manifestaciones concernientes al manejo de personal.

3.- CONCLUSIÓN

De conformidad con el artículo 3° de la Resolución Orgánica 5639 de febrero 8 de 2005, los Gerentes Departamentales de la Contraloría General de la República podrán asignar los funcionarios de la respectiva Gerencia a los diferentes grupos de ésta, mediante acto administrativo, atendiendo las necesidades del servicio y los perfiles ocupacionales.

El proceso administrativo sancionatorio fiscal y el proceso de responsabilidad fiscal, son procesos autónomos, independientes, con objetivos, naturaleza y causas diferentes; razón que posibilita la sustanciación de éstos, simultáneamente por el mismo funcionario.

El proceso de concertación debe efectuarse en forma personal entre evaluador y evaluado con el fin de constituir visiblemente los objetivos a obtener y las reglas a tener en cuenta para el cumplimiento de los mismos.

Le expresamos que Usted puede conocer y consultar los conceptos que, con relación a este y otros temas, ha proferido la Oficina Jurídica, visitando el enlace normatividad –conceptos de nuestro portal institucional: www.contraloriagen.gov.co

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico, por lo tanto, solamente constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 230 de la Constitución Política, 26 del Código Civil y 25 del Código Contencioso Administrativo (Decreto 01 de 1984).

Cordial saludo.

ALEXANDRA KATHERYNE MANZANO GUERRERO
Directora Oficina Jurídica (E)

Anexo: Lo enunciado en treinta (30) folios útiles.
Proyectó: Gloria Leonora Andeotti Caro, Profesional Universitario
Revisión Jurídica: Álvaro Barragán Ramírez, Coordinador de Gestión
Revisión de forma: María Stella Romero Nieto.
NR: 2010ER74968