

AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN NÓMINA Y PRESTACIONES

27 de octubre de 2021

Respetados Doctores:

Luz Mary Murillo Franco, Secretaria General

Wilson Alberto Restrepo Vélez, Coordinador GIT Talento Humano

El Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, Decretos 019 y 2641 de 2012, 648 y 1499 de 2017; así como los lineamientos establecidos en la Guía de Auditoría para Entidades Públicas del DAFP, y las Resoluciones 364 de 2017 y 456 de 2018 emitidas por la U.A.E. Contaduría General de la Nación (CGN), realiza la evaluación independiente al Sistema de Control Interno, los Riesgos y los procesos, contemplando como mínimo los procedimientos, actividades y actuaciones de la administración; con el fin de determinar la efectividad del Control Interno, el cumplimiento de la gestión y los objetivos de la Entidad, produciendo recomendaciones para asesorar a la alta dirección en busca del mejoramiento continuo; es de aclarar que las recomendaciones realizadas por el GIT, no son de obligatorio cumplimiento, solo son una guía de asesoramiento; los líderes de proceso deben, a través de un análisis de causas establecer las acciones más apropiadas frente a las observaciones realizadas en el presente informe.

Por lo anterior y en aras de dar cumplimiento a lo establecido en las normas antes mencionadas y al Programa General de Auditorías aprobado para la vigencia 2021, el GIT de Control Interno de la CGN desarrolló la Auditoría Interna de Gestión (AIG) al Grupo Interno de Trabajo (GIT) nómina y prestaciones, procedimientos: “GTH-PRC04 - Liquidación y Trámite del Personal” y “GTH-PRC16 - Descuento de salario por días no laborados, sin causa justificada”, así mismo verificó la gestión efectuada por la entidad tanto para la asignación de encargos como para los servidores próximos a pensionarse, con corte a 31 de julio de 2021; a continuación se informan las fortalezas y debilidades, las cuales fueron socializadas con la alta dirección con la finalidad de concertar el plan de mejoramiento en el formato “CYE05-FOR02”.

Los procedimientos de auditoría se realizaron sobre la base de pruebas selectivas; un procedimiento de esta naturaleza, no puede identificar todas las desviaciones de control, sino solamente aquellas que estén presentes dentro de la muestra evaluada.

Cordialmente,

MARITZA VELANDIA CARDOZO

Coordinador GIT de Control Interno

Copia: Dra. Marleny Maria Monsalve Vásquez

Elaboró: Daniela Pérez Ortiz

TABLA DE CONTENIDO

Objetivo y Alcance.....	4
Evaluación de controles.....	5
Conclusión	9
Informe detallado.....	10

OBJETIVO

Evaluar el cumplimiento a la normatividad vigente, lineamientos, procedimientos, políticas y/o actividades emitidas por U.A.E. Contaduría General de la Nación, en lo relacionado con la liquidación de nómina, pago de prestaciones sociales y la gestión efectuada tanto para la asignación de encargos como para los servidores próximos a pensionarse.

ALCANCE

Debido a la situación que se vive en el país, nos encontramos afrontando una Emergencia Sanitaria con ocasión de la pandemia generada por el coronavirus COVID –19, declarada como tal mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, por parte del Ministerio de Salud y Protección Social; de igual forma, en el marco de dicha emergencia sanitaria, el Gobierno Nacional profirió el Decreto N° 593 del 24 de abril de 2020, mediante el cual se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia.




Por lo anterior, la U. A. E. Contaduría General de la Nación, atendiendo los lineamientos del Gobierno Nacional, y con la finalidad de garantizar el bienestar y salud de todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, profirió la Circular Interna N° 008 del 8 de mayo de 2020 dando continuidad a las medidas adoptadas mediante Circular Interna N° 003 del 24 de marzo del 2020, y los demás actos administrativos que lo actualicen o complementen; mediante los cuales se indicaron una serie de medidas relacionadas con el fin de dar cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad, así como también el trabajo en casa, bajo debida instrucción de los coordinadores o supervisores.

Por lo anteriormente expuesto, las pruebas de auditoría se realizarán teniendo en cuenta los medios de comunicación que ha dispuesto la entidad y en caso de ser necesario la presencialidad se concertará con el responsable del proceso, teniendo en cuenta los lineamientos de la entidad para el efecto.

La Auditoría Interna de Gestión (AIG) se enmarcará en el Grupo Interno de Trabajo (GIT) nómina y prestaciones, en los procedimientos: “GTH-PRC04 - Liquidación y Trámite del Personal” y “GTH-PRC16 - Descuento de salario por días no laborados, sin causa justificada”, así mismo se verificará la gestión efectuada por la entidad tanto para la asignación de encargos como para los servidores próximos a pensionarse, con corte a 31 de julio de 2021.

EVALUACIÓN DE CONTROLES

De conformidad con los resultados obtenidos, en el siguiente cuadro se presenta la metodología de evaluación con sus respectivos comentarios para la adecuada comprensión y correcta implementación del plan de mejoramiento, de acuerdo con la clasificación:

	<p>INADECUADO</p> <p>En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un bajo grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando pero son muy vulnerables y deben ser objeto de intervención o ajustes que se deben establecer y detallar a través del correspondiente plan de mejoramiento para su seguimiento.</p>
	<p>ADECUADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA</p> <p>En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando pero presentan oportunidades de mejora que se deben establecer y detallar a través del correspondiente plan de mejoramiento para su seguimiento.</p>
	<p>SATISFACTORIO</p> <p>En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un alto grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando.</p>

Matriz de evaluación de controles

Matriz de Evaluación de Controles

1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD Y EJECUCIÓN DE LOS CONTROLES ESTABLECIDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS

1.1 GTH-PRC04 LIQUIDACIÓN Y TRÁMITES DE PERSONAL


<p>Acciones realizadas por el proceso para dar cumplimiento a la normatividad y al procedimiento GTH-PRC04 LIQUIDACIÓN Y TRÁMITES DE PERSONAL.</p>	<p>a) Nómina de Salarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • A un servidor en la primera quincena de febrero no se le tuvo en cuenta el concepto de diferencia de sueldo, para el cálculo de los descuentos de ley (salud y pensión); así mismo para el cálculo de los descuentos de salud y pensión, en la primera y segunda quincena de febrero a dos servidores les tuvieron en cuenta bases diferentes a las devengadas. • En la nómina del mes de abril a un servidor no se le descontó el aporte adicional de un punto porcentual (1%) sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, aun cuando su ingreso mensual es superior a 4 salarios mínimos. • Se evidenció que a un servidor que no se le descontaba pensión, se encontraba pensionado en un fondo privado desde el 01 de junio de 2017 y se posesionó el 01 de febrero de 2019 como provisional en la CGN. <p>b) Prima Técnica</p> <p>Al realizar la trazabilidad de la pertinencia del pago de la prima técnica de un servidor, no se evidenció documento alguno, que respaldara el procedimiento de posesión en el cargo de libre nombramiento y remoción que desempeña actualmente, luego de habersele finalizado la comisión, devuelto al cargo del cual era titular y haber renunciado a su cargo de carrera administrativa en el año 2018.</p> <p>c) Registro de Novedades</p> <p>No se evidenció un cronograma o control que especificara el corte para el ingreso de las novedades en la nómina.</p> <p>d) Vacaciones</p> <p>En la entidad existían servidores públicos con más de dos periodos acumulados con corte a 30 de agosto de 2021.</p> <p>f) Cálculo beneficios a empleados y prestaciones laborales</p> <p>En el cálculo en los meses de febrero, abril y julio de las prestaciones laborales se evidenció una inconsistencia en el cálculo de la cesantías de un servidor público toda vez que no se le tuvo en cuenta la prima técnica.</p> <p>g) Pago y liquidación de cesantías</p> <ul style="list-style-type: none"> • A un servidor se le liquidó las cesantías con la prima técnica del cargo en cual se encontraba encargado mas no con la prima técnica de su cargo como titular. • El valor total consignado al Fondo Nacional del Ahorro por las cesantías de los servidores en los meses de febrero, abril y julio de 2021, no coinciden con los valores registrados en las órdenes de pago presupuestales de gastos.
--	---

Matriz de evaluación de controles


1.2 GTH-PRC04 DESCUENTO DE SALARIO POR DÍAS NO LABORADOS, SIN CAUSA JUSTIFICADA.

<p>Acciones realizadas por el proceso para dar cumplimiento a la normatividad y al procedimiento GTH-PRC04 DESCUENTO DE SALARIO POR DÍAS NO LABORADOS, SIN CAUSA JUSTIFICADA.</p>		
---	---	--

2. APLICATIVO SARA

<p>Aplicabilidad, confiabilidad y seguridad del aplicativo.</p>		<p>Se evidencio que el aplicativo SARA permitio realizar descuentos superiores al 50% del valor neto del salario después de los descuentos de ley.</p>
---	---	--


3. ENCARGOS

<p>Verificar los controles que tiene el proceso de Talento Humano al momento de realizar un encargo.</p>		<p>Se evidencio que la entidad se está demorando más de los 10 días permitidos por la ley para posesionar los servidores de carrera administrativa en los encargos, después de la aceptación del nombramiento por el servidor</p>
--	---	---



Matriz de evaluación de control

4. SERVIDORES PÚBLICOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE

<p>Verificar la gestión efectuada por la administración a las personas que ya cumplieron con el tiempo de ley para la pensión y aún siguen trabajando.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencio que 5 personas que ya cumplieron con los requisitos establecidos por el artículo 33 de la Ley 100, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, aún continúan trabajando en la CGN, por la inoportunidad en la gestión de la entidad ante el trámite y tiempos establecidos por la Ley. • El GIT de Talento Humano no recurrió a otros mecanismos que le permitiera contar con la información de las semanas cotizadas de los servidores que no quisieron suministrar dicha información, para la toma de decisiones oportuna. • Se evidencio que la entidad no dio correcta aplicación de la ley 1821 de 2016.
--	---	--

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en el desarrollo de la auditoría evidencian la observancia de los referentes normativos por parte del GIT de Nómina y Prestaciones en la liquidación de la nómina mensual en la U.A.E. Contaduría General de la Nación, sin embargo, aún hay varias acciones por implementar para fortalecer los procedimientos y controles tanto del proceso como del aplicativo SARA, que conduzcan a que la nómina sea procesada correctamente, de modo que asegure el cumplimiento de la normatividad; Por lo anterior, es importante que bajo el liderazgo y compromiso de los responsables de este proceso, se continúe desarrollando una gestión que propenda por el mejoramiento continuo, para alcanzar mejores resultados.

De otro lado se pudo concluir que, aunque el GIT de Talento Humano ha venido trabajando en la mejora de los procesos que conducen al nombramiento de los encargos y al retiro de los servidores por pensión de vejez o retiro forzoso, aun se evidencian incumplimientos de ley, que podrían dar lugar a sanciones.

1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD Y EJECUCIÓN DE LOS CONTROLES ESTABLECIDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS

Para verificar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de nómina y prestaciones y la efectividad de la ejecución de los controles determinados en los procedimientos objeto de auditoría, se realizaron pruebas acordes a las características de estos. El resultado del análisis se presenta en los ítems relacionados a continuación.

1.1 GTH-PRC04 LIQUIDACIÓN Y TRÁMITES DE PERSONAL

a) Nómina de Salarios

Para validar el cumplimiento de la normatividad y de las actividades y controles establecidas en el procedimiento de liquidación de nómina, el GIT de Control Interno realizó el cálculo de las nóminas de los meses de febrero, abril y julio, donde se evidenció vulnerabilidades en los controles del proceso y del aplicativo SARA, las cuales se enuncian a continuación:

OBSERVACIÓN

- A un servidor en la primera quincena de febrero del 2021 le pagaron \$19.735.00 adicional por concepto de diferencia de sueldo, el cual no fue tenido en cuenta para el cálculo de los descuentos de ley (salud y pensión); no obstante, para la segunda quincena si lo tuvieron en cuenta para realizar estos descuentos.
- Para el cálculo de los descuentos de salud y pensión, en la primera y segunda quincena de febrero a dos servidores les tuvieron en cuenta bases diferentes a las devengadas. Ver imágenes 1 y 2.

Imagen 1

Primera quincena de febrero

Nombre	Cálculo GIT de Control Interno		Cálculo GIT de Nómina y Prestaciones		Diferencias	
Base de Cotización	\$ 170.000	\$ 638.900	\$ 172.000	\$ 673.000	-\$ 2.000	-\$ 34.100
Aporte a Salud	\$ 6.800	\$ 25.600	\$ 6.900	\$ 26.900	-\$ 100	-\$ 1.300
Aporte a Pensión	\$ 6.800	\$ 25.600	\$ 6.900	\$ 26.900	-\$ 100	-\$ 1.300
TOTAL	\$ 156.400	\$ 587.700	\$ 158.200	\$ 619.200	-\$ 1.800	-\$ 31.500

Fuente: GIT de Control Interno

Imagen 2

Segunda quincena de febrero

Nombre	Cálculo GIT de Control Interno		Cálculo GIT de Nómina y Prestaciones		Diferencias	
Base de Cotización	\$ 1.700.082	\$ 1.742.254	\$ 1.828.000	\$ 1.752.000	-\$ 127.918	-\$ 9.746
Aporte a Salud	\$ 68.003	\$ 69.700	\$ 73.100	\$ 70.000	-\$ 5.097	-\$ 300
Aporte a Pensión	\$ 68.003	\$ 69.700	\$ 73.100	\$ 70.000	-\$ 5.097	-\$ 300
TOTAL	\$ 1.564.075	\$ 1.602.854	\$ 1.681.800	\$ 1.612.000	-\$ 117.725	-\$ 9.146

- En la nómina del mes de abril a un servidor no se le descontó el aporte adicional de un punto porcentual (1%) sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, aun cuando su ingreso mensual es superior a 4 salarios mínimos y no fue reajustado en la siguiente nómina. Ver imagen 3.

Imagen 3
Nómina de abril

Cédula - Nombre:			
Cargo:		1020-07 - ASESOR 07	Fecha Ingreso: 29-07-1999
Asignación Básica Del Empleado:		5.618.124,00	
Prima Técnica Fs:		-	Prima Técnica Nfs:
Código Concepto	Concepto	Cantidad Base	Deducido
1	SUELDO BASICO	30	5.618.124,00
500	RETENCION EN LA FUENTE	3413034	117.750,00
501	APORTE SALUD [EPS - NUEVA EPS S.A]	5618124	224.700,00
502	APORTE PENSION [COLPENSIONES]	5618124	224.700,00
1029	LIBRANZA BANCO AGRARIO	90	1.663.976,00
1029	LIBRANZA BANCO AGRARIO	88	511.283,00
		5.618.124,00	2.742.409,00
		Neto:	2.875.715,00

Fuente: GIT Nómina y Prestaciones

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno considera pertinente que el proceso le realice una prueba de funcionalidad al aplicativo con todas las novedades por los diferentes conceptos y situaciones que se puedan presentar, para detectar las falencias y ajustarlas con el

fin de garantizar que la información sea procesada correctamente. Así mismo ajustar el diseño del control manual que se tiene en el proceso, para la validación de la pre Nómina, de manera que este permita detectar las inconsistencias.

- Se evidencio que a un servidor no se le descontaba pensión, por lo que se evaluó la situación administrativa de la persona, encontrando que dicho servidor se pensiono en un fondo privado desde el 01 de junio de 2017 y se posesionó el 01 de febrero de 2019 como provisional en el cargo profesional universitario 2044-09 de la U.A.E. Contaduría General de la Nación.

Teniendo en cuenta la situación anterior y lo establecido por el artículo 29 del Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el Decreto Ley 3074 de 1968 y por el artículo 2.2.5.1.4. del Decreto 1083 de 2015 el cual establece lo siguiente: “Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere: ... 3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley”, se pudo inferir que no era procedente posesionar en un cargo público como provisional a una persona que esté gozando del derecho pensional.

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control sugiere evaluar la situación administrativa enunciada anteriormente y realizar las acciones que considere pertinentes.

b) Prima Técnica

Para validar el cumplimiento del Decreto 1335 de 1999, artículo 4° el cual indica: “La prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, cargos del Nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes servidores: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público y que acrediten un título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, que se evaluarán según el sistema que adopte cada entidad.”; del 100% de las personas que ganan prima técnica, se tomó una muestra del 25% de las nóminas de febrero, abril y julio de 2021 y se observó que estas fueron otorgadas por formación avanzada y experiencia altamente calificada mediante acto administrativo. Ver Imagen 4.

Imagen 4

NOMBRE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRUPO INTERNO DE TRABAJO
	Asesor	1020 - 05	GIT Servicios Generales Administrativos y Financieros Presupuesto
	Asesor	1020 - 12	GIT de Apoyo Informático
	Asesor	1020 - 10	GIT CHIP
	Asesor	1020 - 13	Despacho del Contador

Fuente: GIT Control Interno

De igual manera, se evaluó el procedimiento realizado para el reconocimiento de estas, donde se constató que las cuatro personas cuentan con título universitario de especialización, realizaron la solicitud de asignación de prima técnica, también contaban con los certificados de disponibilidad presupuestal previos que garantizaran la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos y finalmente se profirieron las resoluciones de asignación de la prima técnica, debidamente motivadas.

OBSERVACIÓN

Al realizar la trazabilidad de la pertinencia del pago de la prima técnica, se encontró la siguiente situación administrativa para un servidor:

1: A un servidor de carrera administrativa mediante Resolución No. 305 del 22 de junio del 2012, se comisiono para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, dicho acto reza lo siguiente en sus artículos 1 y 2:

“ARTÍCULO 1°. Nombrar con carácter ordinario a [REDACTED] identificada con la cédula de ciudadanía No. [REDACTED] Secretario Ejecutivo 4210-18, en el empleo de Asesor 1020-05 del despacho, con funciones de manejo del presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.

ARTÍCULO 2°. Conceder comisión de servicios hasta por el término de tres (3) años a [REDACTED] identificada con la cédula de ciudadanía No. [REDACTED] actual Secretario Ejecutivo 4210-18, para desempeñar el empleo de Asesor 1020-05 del despacho, con funciones de manejo del presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.”

2: Mediante acta de posesión No. 051 de 2012, el servidor tomo posesión del cargo ASESOR 1020-05, para el cual se le nombro en comisión mediante Resolución No. 305.

3: Mediante Resolución No. 283 del 18 de junio de 2015 se le prorrogó la comisión de servicios, indicando lo siguiente:

“ARTÍCULO PRIMERO. Prorrogar hasta por el término de tres (3) años la comisión de servicios a [REDACTED] identificada con la cédula de ciudadanía No. [REDACTED], actual secretario ejecutivo 4210-18, para desempeñar el empleo de Asesor 1020-05 del despacho, con funciones de manejo del presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.”

4: La entidad mediante comunicación con radicado No. 20185100011163, del día 17 de julio de 2018, le informó al servidor lo siguiente: “Atentamente le notifico que a partir del 18 de julio del año en curso, se da por terminada la comisión de servicios prorrogada mediante resolución número 283 del 18 de junio de 2015, para desempeñar el empleo de asesor 1020-05 de la Secretaria General con funciones de presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación; **por consiguiente se hace necesario que regrese a sus funciones en el cargo del cual es titular**”. (Negrilla fuera de texto).

5: El servidor mediante comunicación con radicado No. 20185500029162 del día 17 de julio de 2018, renunció al cargo de Secretario Ejecutivo grado 4210-18 del cual era titular en carrera administrativa.

6: La entidad mediante Resolución No. 250 del 18 de julio de 2018 aceptó la renuncia de la servidora, indicando:

“ARTÍCULO PRIMERO. Aceptar a partir del 19 de julio del 2018, la renuncia presentada por la SERVIDORA [REDACTED] identificada con la cédula de ciudadanía número [REDACTED] para separarse del cargo Secretario Ejecutivo 4210-18, de la Planta Globalizada de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, mediante comunicación radicada con el número 2018-550-002916-2 del 17 de julio de 2018”.

Por lo anterior y una vez revisada la hoja de vida del servidor no se evidencio documento alguno, que respaldara el procedimiento de posesión en el cargo de libre nombramiento y remoción ASESOR 1020-05 de la citada, luego de habersele finalizado la comisión, devuelto al cargo del cual era titular y haber renunciado a su cargo de carrera administrativa en el año 2018, tal y como lo exige el decreto 1083 de 2015, donde establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.

2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión. (Subrayado fuera de texto)

Dado lo anterior y de conformidad al numeral 7 se pudo inferir que, es necesario que exista un acto administrativo donde se demuestre el nombramiento en el cargo ASESOR 1020-05.

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control sugiere evaluar y realizar las acciones que considere pertinente acorde a la situación administrativa y jurídica.

c) Registro de Novedades

El GIT de Nómina y Prestaciones dentro del procedimiento tiene definido el formato GTH06-FOR01 para el ingreso de las novedades de personal y de seguridad social que se deben tener en cuenta en la liquidación de la nómina, no obstante, durante el desarrollo de la auditoría se evidenció lo siguiente:

OBSERVACIÓN

No existe un cronograma o control definido por el GIT de Nómina y Prestaciones donde se especifique el corte para el ingreso de las novedades en la nómina, esta información fue corroborada con la persona responsable de atender la auditoría.

RECOMENDACIÓN

Es importante que dentro del proceso se documente un control donde se definan las fechas de corte para el ingreso de novedades, esto con el fin de evitar reprocesos, o realizar ajustes manuales dentro del aplicativo SARA, que puedan dar lugar al error.

d) Vacaciones

Al validar el cumplimiento del Decreto 1045 de 1978 en lo referente a las vacaciones se evidencio su observancia en cuanto a la interrupción de vacaciones de enero a julio, toda vez que se hizo por necesidades del servicio y se motivó mediante acto administrativo en los cuales se contaban los motivos de la actuación; así mismo, para liquidar las vacaciones fueron tenidos en cuenta los factores salariales que trata el Decreto en mención en su artículo 17.

De otro lado, dicho decreto en su artículo 13 dispone lo siguiente:

«ARTICULO 13. DE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio».

Al validar el cumplimiento del artículo anterior y de la Directiva Presidencial No. 09 de 2019, la cual estableció: “Por regla general, las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas. Solo por necesidades del servicio o retiro podrán ser compensadas en dinero.” se encontró:

OBSERVACIÓN

En la entidad existían servidores públicos con más de dos periodos acumulados con corte a 30 de agosto de 2021. Ver imagen 5. Por lo que se pudo constatar que no se está dando cumplimiento al artículo 13 de Decreto 1045 de 1978, ni tampoco a la política de la administración que en varios comités ha dispuesto la no acumulación de las vacaciones, con el fin de disminuir el pasivo laboral.

Imagen 5
Periodos acumulados de vacaciones

Cédula	Nombre del servidor	Periodos de vacaciones pendientes por disfrutar
		3
		3
		3
		3
		3

Fuente: GIT de Nómina y Prestaciones

De igual manera, se observó que 26 servidores públicos a la misma fecha de corte, tenían 2 periodos de vacaciones acumulados.

RECOMENDACIÓN

Establecer un control para garantizar que los servidores disfruten cada año de sus vacaciones para evitar la acumulación de las mismas y así propender por la disminución del pasivo laboral de la entidad y racionalización de los gastos. De otro lado sensibilizar a los servidores para que tomen las vacaciones según lo especifica la Ley.

e) Retención en la fuente

Se solicitó a pagaduría los cálculos de las retenciones en la fuente realizadas en los meses de abril y julio donde se evidenciaron diferencias entre lo calculado por este proceso vs lo calculado por el GIT de Nómina y Prestaciones. Por lo anterior el GIT de Control Interno efectuó las pruebas encontrando que los valores correctos correspondían a los datos por pagaduría.

El GIT de Nómina y Prestaciones durante la auditoría reconoció las falencias presentadas en la realización de este procedimiento por lo que además informo que se venían desarrollando actividades en pro de mejorarlo y evitar reprocesos.

RESULTADO SATISFACTORIO

f) Cálculo beneficios a empleados y prestaciones laborales

El GIT de Nómina y Prestaciones calcula mes a mes el valor de las prestaciones laborales (bonificación por servicios prestados, prima de servicio, prima de vacaciones, sueldo de vacaciones, bonificación especial de recreación, prima de navidad y cesantías), a la fecha en que se cause el derecho y envía al área de contabilidad el reporte mensual de este.

OBSERVACIÓN

Una vez revisado el cálculo en los meses de febrero, abril y julio de las prestaciones laborales (bonificación por servicios prestados, prima de servicio, prima de vacaciones, sueldo de vacaciones, bonificación especial de recreación, prima de navidad y cesantías), realizado por el GIT de nómina y Prestaciones, se pudo evidenciar una inconsistencia en el cálculo de la cesantías de un servidor público, toda vez que por las características del cargo tiene derecho a prima técnica y en el control que tiene el proceso no se está teniendo en cuenta como factor del salario para el cálculo de las mismas. Ver imagen 6.

Imagen 6
Prestaciones laborales

CODIGO	Sueldo	Prima Técnica	Cálculo cesantías GIT Nómina y Prestaciones	Cálculo Cesantías GIT de Control Interno	Diferencia
1020-12	7.420.214,00	3.598.804	9.731.751	13.330.555	-3.598.804

Fuente: GIT de Control Interno

RECOMENDACIÓN

Es pertinente que el proceso evalúe: a) el diseño y la ejecución del control toda vez que en la muestra se evidencio una imprecisión, b) la posibilidad de realizar estos cálculos directamente desde el aplicativo SARA para así mitigar el margen de error.

g) Pago y liquidación de cesantías

El GIT de Control Interno para garantizar el cumplimiento en el cálculo y pago de las cesantías, realizo pruebas de auditoría, evidenciando que la entidad ha cumplido con el pago de las cesantías de todos los servidores, pues acorde con las órdenes de pago presupuestal de gastos las transferencias al Fondo Nacional de Ahorro (FNA) se han realizado durante los cinco primeros días hábiles de cada mes.

OBSERVACIÓN

- Cuando se hizo la verificación de pago de las cesantías consignadas al Fondo Nacional del Ahorro (FNA) se encontró una liquidación errada para un servidor, porque se le liquido con la prima técnica del cargo en cual se encontraba encargado mas no la prima técnica de su cargo como titular, consignándosele un valor superior. Ver imagen 7.

Imagen 7
Cálculo cesantías

Sueldo (E)	Prima Técnica Cargo Titular	Prima Técnica Enacargo	Cálculo GIT Nómina y Prestaciones	Cálculo GIT de Control Interno	Diferencia
8.646.847	4.067.753	4.323.424	1.080.855,00	1.059.550,00	21.305,00

Fuente: GIT de Control Interno

- El valor total consignado al Fondo Nacional del Ahorro por las cesantías de los servidores en los meses de febrero, abril y julio de 2021, no coinciden con los valores registrados en las órdenes de pago presupuestales de gastos enviadas por el área de contabilidad.

Imagen 8
Cuadro comparativo

	Febrero	Abril	Julio
Orden de pago presupuestal	37.250.000	36.500.000	55.500.000
Pago cesantías FNA	37.763.812	36.153.400	55.431.206
Diferencias	- 513.812	346.600	68.794

Fuente: GIT de Control Interno

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno considera pertinente realizar las conciliaciones de todos los documentos que conllevaron al reconocimiento y pago de las cesantías, con el fin de determinar a que se deben dichas diferencias; de igual manera, que el proceso le realice una prueba de funcionalidad al aplicativo con todas las novedades por los diferentes conceptos y situaciones que se puedan presentar, para detectar las falencias y ajustarlas con el fin de garantizar que la información sea procesada correctamente.

1.2 GTH-PRC04 DESCUENTO DE SALARIO POR DÍAS NO LABORADOS, SIN CAUSA

El coordinador del GIT de Nómina y Prestaciones mediante correo electrónico del 20 de agosto de 2021 informó que de enero a julio no se presentó ningún descuento por día no laborado sin causa justificada.

RESULTADO SATISFACTORIO

2. APLICATIVO SARA

Se evidencio que el día 28 de mayo de 2021 la entidad firmó el contrato 192 con la empresa Unión Soluciones, el cual tiene como objeto “Prestación del servicio de soporte, actualización, mantenimiento, construcción-implementación información SIIF y administración de formulación del Sistema de Administración de Gestión Humana SARA para la U.A.E. – Contaduría General de la Nación” para garantizar el buen funcionamiento y así tener un sistema estable, actualizado y continuo para el eficaz funcionamiento del aplicativo en las diferentes áreas de la entidad.

Así mismo el GIT TIC’s informó y evidencio que se cuenta con un procedimiento Backup de BD programado para su ejecución diaria a las 11:00pm de la noche para el respaldo de la información. Ver Imagen 9.

Imagen 9
Backup

```
informix@skylab:/restore/sdb001/sara > ls -al
total 4977656
drwxrwxr-x  5 informix informix    4096 Oct  4 23:00 .
drwxrwxr-x  5 informix informix    256 Nov  4 2016 ..
-rw-r--r--  1 informix informix  927465472 Oct  4 22:00 datos-no
-rw-r--r--  1 informix informix   7431900 Oct  4 23:00 dbexport.out
drwxr-xr-x  2 informix informix   40960 Oct  4 23:00 sara.exp
-rw-r--r--  1 informix informix  161771520 Oct  4 23:00 sara.tar
-rw-r--r--  1 informix informix  128901120 Sep 26 2019 sara.tar-190926
drwxr-xr-x  2 informix informix   4096 Sep  2 2019 sei.exp
drwxr-xr-x  2 informix informix   4096 Jul 27 2019 sei.exp.old
-rw-r--r--  1 informix informix  443228160 Sep  2 2019 sei.tar
-rw-r--r--  1 informix informix  444098560 Aug 29 2019 sei.tar.29-08-2019
-rw-r--r--  1 informix informix  435548160 Jul 27 2019 sei.tar.old
informix@skylab:/restore/sdb001/sara > ls -al ../sase
total 27656
drwxrwxr-x  3 informix informix    256 Oct  4 23:00 .
drwxrwxr-x  5 informix informix    256 Nov  4 2016 ..
-rw-r--r--  1 informix informix   99867 Oct  4 23:00 dbexport.out
drwxr-xr-x  2 informix informix   4096 Oct  4 23:00 sase.exp
-rw-r--r--  1 informix informix  14049280 Oct  4 23:00 sase.tar
informix@skylab:/restore/sdb001/sara >
```

OBSERVACIÓN

Efectuado el cálculo en las nóminas de febrero, abril y julio de 2021 con el objetivo de validar el cumplimiento normativo y darle cierre al plan de mejoramiento de la CGR, en cuanto a la realización de descuentos superiores al 50% del valor neto del salario

después de los descuentos de ley, se evidencio que para algunos servidores se descontó un valor superior permitido. Ver imagen 10.

Imagen 10
1ra quincena febrero

NOMBRE	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES (incluidos los de Ley)	Descuentos de Ley	Valor dctos menos los dctos de ley	50% después de descuentos de ley	Pagos en que superan el 50% de dco	Porcentaje en que se excede
	2.354.631	1.685.721	211.900	1.473.821	1.071.366	- 402.456	-38%
	1.018.883	558.615	81.600	477.015	468.642	- 8.374	-2%

2da quincena febrero

NOMBRE	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES (incluidos los de Ley)	Descuentos de Ley	Valor dctos menos los dctos de ley.	50% después de descuentos de ley	Pagos en que superan el 50% de dco	Porcentaje en que se excede
	1.018.884	559.416	81.400	478.016	468.742	- 9.274	-2%

Nómina abril

NOMBRE	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES (incluidos los de Ley)	Descuentos de Ley	Valor dctos menos los dctos de ley.	50% después de descuentos de ley	Pagos en que superan el 50% de dco	Porcentaje en que se excede
	512.464	338.363	36.400	301.963	238.032	- 63.931	-27%

Nómina de julio

NOMBRE	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES (incluidos los de Ley)	Descuentos de Ley	Valor dctos menos los dctos de ley	50% después de descuentos de ley	Pagos en que superan el 50% de dco	Porcentaje en que se excede
	3.139.508	1.723.795	282.600	1.441.195	1.428.454	- 12.741	-1%
	2.483.522	1.367.741	198.600	1.169.141	1.142.461	- 26.680	-2%

Según la explicación dada por el auditado, el aplicativo SARA esta parametrizado para generar las señales de alerta cuando hay un descuento superior al permitido por ley, sin embargo, aclaró que la persona responsable de liquidar la nómina es quien decide si se aprueba o no.

Lo anterior imposibilita el cierre del plan de mejoramiento de la CGR, hallazgo No. 5.

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno le sugiere al proceso que, en aras de dar cumplimiento a la ley, el parámetro del aplicativo no sea opcional, sino que sea obligatorio el límite de los descuentos dados por la normatividad.

3. ENCARGOS

El GIT de Control Interno realizó la trazabilidad en Excel con el fin de determinar los tiempos transcurridos entre la fecha de publicación de los encargos por parte del coordinador de Talento Humano, la aceptación del servidor y la posesión de los mismos, en el periodo de enero a julio de 2021, lo anterior con el fin de validar el cumplimiento del Decreto 1083 de 2015: “ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.” y demás normas relacionadas.

OBSERVACIÓN

Con la realización del ejercicio se pudo evidenciar que la entidad se está demorando más de los 10 días permitidos por la ley para posesionar los servidores de carrera administrativa en los encargos, después de la aceptación del nombramiento por el servidor. Ver imagen 11.

Imagen 11
Trazabilidad encargos

Fecha de publicación del encargo	Empleo	Proceso	Aceptación Encargo por correo	Días hábiles transcurridos entre la fecha de publicación del encargo y la aceptación por correo	Fecha acta de posesión	Días hábiles transcurridos entre aceptación por correo y la posesión	Servidor	Días hábiles transcurridos después de la publicación para la posesión
18/02/2021	Asesor 1020-10	Sucontaduría General y de Investigación	22/02/2021	2 días	3/03/2021	7 días		9 días
2/03/2021	Auxiliar Administrativo 4044-17	Sucontaduría General y de Investigación	4/03/2021	2 días	24/03/2021	13 días		15 días
11/03/2021	Asesor 1020-08	Sucontaduría General y de Investigación	El señor Luis Jaime informo mediante correo el día 16 que no estaba interesado en el encargo. Por lo que el 18 se volvió a publicar el encargo.					
18/03/2021	Asesor 1020-08	Sucontaduría General y de Investigación	18/03/2021	0 días	8/04/2021	12 días		12 días
18/03/2021	Secretario 4178-11	Secretaria General	R/A Coordinador GIT de Talento Humano: Respecto a lo relacionado con el empleo de secretario 4178-11 de la Secretaría General, es importante precisar que de acuerdo con lo establecido en la ley el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrati va que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para suejercicio. Sin embargo hasta la fecha no existe personal de planta con un empleo inmediatamente informará que pueda suplir ese empleo, motivo por el cual se está en la espera de que el nominador apruebe suplir esta vacante através de un provisionalidad.					
4/05/2021	Asesor 1020-07	Subcontaduría de Centralización de la Información	5/05/2021	1 día	28/05/2021	16 días		17 días
4/05/2021	Asesor 1020-06	Subcontaduría General y de Investigación	4/05/2021 El 18 de mayo volvió a confirmar su aceptación	0 días	18/06/2021	30 días		30 días
4/05/2021	Asesor 1020-04	Subcontaduría General y de Investigación	4/05/2021	0 días	18/06/2021	30 días		30 días
4/05/2021	Profesional Especializado 2028-14	Subcontaduría de Consolidación de la Información	5/05/2021	1 día	18/06/2021	29 días		30 días
17/08/2021	Asesor 1020-03	Subcontaduría General y de Investigación						
2/09/2021	Asesor 1020-03	Subcontaduría General y de Investigación	7/09/2021	R/A Coordinador GIT de Control Interno 08/09/2021: De acuerdo a su comunicación de aceptación del encargo le informo que; se presentó reclamación por parte de un servidor público que informa que ostenta derechos de carrera para ser encargado del empleo asesor 1020-03, Por lo anteriormente expuesto se realizara la respectiva verificación de cumplimiento de requisitos, lo cual se estará informando de manera oportuna.				

Fuente GIT de Control Interno

RECOMENDACIÓN

Establecer el flujo de las actividades llevadas a cabo para realizar un encargo, con el fin de que se identifiquen los momentos críticos que impiden el cumplimiento de los tiempos establecido por ley para la realización de este proceso; de igual manera, diseñar controles que le permitan al proceso hacer un seguimiento acucioso del paso a paso llevado a cabo y de este modo evitar que dicha situación se siga presentando.

4. SERVIDORES PÚBLICOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE

La Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, modificada por la Ley 797 de 2003, señaló:

“**ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ.** <Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

ARTÍCULO 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

-

(...)”

PARÁGRAFO 3o. <Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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.

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...” (Destacado fuera del texto)

[Según concepto 359951 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública]

Para validar el cumplimiento de la disposición anterior, el GIT de Control Interno procedió a solicitar el listado de los servidores públicos que estuvieran próximos a pensionarse, donde se evidencio que varias de las personas allí relacionadas ya cumplían con la edad para obtener la pensión de vejez, pero no se tenía el conocimiento de si cumplían con las semanas; por lo anterior se solicitó ampliación de la información, a lo que el proceso auditado respondió:

“De acuerdo a su solicitud me veo en la necesidad de aclarar que de acuerdo a la normatividad vigente para obtener la pensión de vejez en Colombia las mujeres deben tener 57 años de edad y los hombres 62 años de edad, y 1300 semanas cotizadas. Por lo anterior el doctor [REDACTED] no cumple con los requisitos ya que de acuerdo con su cuadro no tiene 62 años cumplidos. Respecto del doctor [REDACTED] se encuentra retirado de la entidad.

Es importante precisar que desde el mes de abril del presente año desde el GIT de talento humano y prestaciones sociales, se están adelantando los procesos necesarios para identificar los prepensionados y realizar el trámite pertinente.

Relaciono los servidores que no tienen 1300 semanas cotizadas,

Identificación	Genero	Nombre	Primer Apellido	Segundo Apellido	Años	Meses	Estado de Proceso
[REDACTED]	F	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	59	4	NO CUMPLE REQUISITO DE SEMANAS
[REDACTED]	F	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	60	7	NO CUMPLE REQUISITO DE SEMANAS
[REDACTED]	M	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	62	2	NO TIENE SEMANAS

Relaciono los servidores que enviaron carta y adjunto cumento para permanecer hasta la edad de retiro forzoso;

Identificación	Genero	Nombre	Primer Apellido	Segundo Apellido	Años	Meses	Estado de Proceso
	F				57	5	CARTA
	F				61	3	CARTA
	M				63	9	CARTA
	M				63	11	CARTA
	M				64	2	CARTA

Relaciono los servidores que desde el GIT de talento humano y prestaciones sociales se les está iniciando el proceso en compañía de colpensiones; para dar cumplimiento a lo establecido en la ley 797 de 2003, por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales, señala: “(...) **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** “

Identificación	Genero	Nombre	Primer Apellido	Segundo Apellido	Años	Meses	Estado de Proceso
	F				57	1	INICIAR PROCESO
	F				59	2	INICIAR PROCESO
	F				59	2	INICIAR PROCESO
	M				64	2	INICIAR PROCESO
	M				65	8	INICIAR PROCESO

Relaciono los servidores quienes en su autonomía de la reserva de sus datos personales no enviaron la información de semanas cotizadas.”

Identificación	Genero	Nombre	Primer Apellido	Segundo Apellido	Años	Meses	Estado de Proceso
	F				58	0	NO INFORMACION SEMANAS
	M				65	0	NO INFORMACION
	M				65	5	NO SE CONOCEN LAS SEMANAS

OBSERVACIÓN

- El GIT de Control Interno teniendo en cuenta la siguiente disposición “(...) 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”, determinó que hay un incumplimiento, toda vez que existen 5 personas que ya cumplieron con los requisitos establecidos por el artículo 33 de la Ley 100,

modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 y aún continúan trabajando en la U.A.E Contaduría General de la Nación, por la inoportunidad en la gestión de la entidad ante el trámite y tiempos establecidos por la Ley.

- El GIT de Talento Humano solicito a los servidores informar las semanas cotizadas, sin embargo, tres servidores que teniendo la edad se abstuvieron de suministrar la información; no obstante, la entidad debió recurrir a lo establecido en el Decreto 2616 de 2013, artículo 19: “Verificación de semanas cotizadas por parte del empleado y el empleador. El sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá permitir que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.” u a otro mecanismo que le permitiera contar con la información para la toma de decisiones oportuna.
- Una vez revisado el documento enviado al GIT de Control Interno referente a la solicitud presentada relacionada con: “**RETIRO DEL SERVICIO**. Edad de retiro forzoso. **VARIOS**. Acceso a la información”, el GIT de Control Interno procedió a solicitar los soportes que integraban la hoja de vida del servidor [REDACTED] para constatar su edad al GIT de Talento Humano y posteriormente determinar si la entidad realizo la correcta aplicación de la ley 1821 de 2016, donde se encontró lo siguiente:

1: En la respuesta dada por la Secretaria General de la entidad con radicado No. 20211400056121 se menciona que: “... revisados los documentos que integran su hoja de vida laboral en la Entidad, concretamente el documento de identidad cédula de ciudadanía, se evidenciando que a la fecha el servidor tenía más de setenta años cumplidos, lo que constituye impedimento para desempeñar cargos públicos y se le solicitó al servidor los soportes de los trámites iniciados para el reconocimiento de la pensión de vejez.”

2: El GIT de Nómina y prestaciones apporto como evidencia al desarrollo de la auditoría un documento denominado “Carta y comprobante de actualización del Dr. Lirio”, en el cual se hace referencia únicamente del trámite que adelanto el servidor ante la Registraduría General de la Nación para la actualización de la cédula de ciudadanía, mas no se aportó el certificado emitido por dicha entidad actualizando la fecha de nacimiento.

En concordancia con lo anterior y según lo señalado en la ley 1821 de 2016 y en el concepto que emite la función pública referente a la edad de retiro forzoso de un servidor público, son muy precisos en cuanto a que si una persona cumplido la edad de 65 años antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 (30 de diciembre de 2016) y aún continúen en ejercicio de sus funciones por necesidad del servicio o su retiro no se haya efectuado por algún motivo, no pueden permanecer voluntariamente en sus cargos hasta los 70 años de edad, y la administración debe proceder a su retiro, de igual forma frente a quienes con posterioridad a la ley en mención, llegaren a la edad de 70 años y se encuentren vinculados al servicio.

En este orden de ideas se concluye que, a partir de la verificación de la cédula de ciudadanía, el servidor tenía 66 años cumplidos, antes de la expedición de la Ley 1821, por lo que la administración no debió aceptar la solicitud de continuar voluntariamente en su cargo.

Por otro lado, si el servidor era beneficiado por la ley, debió ser retirado de forma inmediata del cargo que desempeñaba sin que pudiera ser reintegrado bajo ninguna circunstancia tal y como lo establece el artículo 1° de la ley 1821 de 2016, además, el Decreto 1083 de 2015 señala en su ARTÍCULO 2.2.11.1.7 lo siguiente: “Edad de retiro forzoso 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.”; por tal razón el servidor debió ser retirado de forma inmediata en el año 2020 cuando cumplió sus 70 años de edad.

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno considera pertinente que el GIT de Talento Humano como responsable de administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad y tramitar oportunamente las novedades de personal que se produzcan por motivos de ingreso, movimiento de personal y retiro, realice las siguientes actividades:

- 1) Definir un procedimiento y controles que les permita anticiparse a los vencimientos de las pensiones, con el fin de evitar futuras sanciones o faltas disciplinarias por incumplimiento de la Ley.
- 2) Realice las acciones pertinentes con las personas que ya cumplieron con los requisitos para obtener la pensión, y no solicitaron continuar voluntariamente hasta la edad de retiro forzoso.
- 3) Llevar a cabo socializaciones con los servidores sobre la corresponsabilidad que existe entre la entidad y los servidores en el proceso para pensionarse.