



Concepto

Pública

223200-24-3

Bogotá, D. C.

Doctora
Maria del Pilar González Moreno
Directora del Talento Humano
Secretaría Distrital de Hacienda
Carrera 30 # 25 -90
mpgonzalezm@shd.gov.co
NIT 899999061
Bogotá D.C.

CONCEPTO

Radicado solicitud	2026IE010012O1
Descriptor general	Administrativo - laboral Tesorería
Descriptores especiales	Convenios de libranza – Obligaciones de los empleadores.
Problema jurídico	¿Es viable modificar el procedimiento actual de aplicación de libranzas en la Secretaría Distrital de Hacienda, particularmente en lo relacionado con la eliminación de la validación y suscripción interna por parte de la entidad pagadora?
Fuentes formales	Código Civil colombiano. Leyes 1527 de 2012 y 1902 de 2018. Decreto Ley 3135 de 1968. Decretos Únicos Nacionales 1074 y 1083 de 2015. Decreto Distrital 645 de 2025. Resolución SDH-000122 de 2025. Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 69 del Decreto Distrital 645 de 2025¹, es función de la Subdirección Jurídica de Hacienda de la Dirección Jurídica de

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Hacienda.

la Secretaría Distrital de Hacienda, “[a]bsolver consultas, proyectar conceptos, estudios e investigaciones jurídicas y prestar asistencia jurídica en los asuntos encomendados por el Director Jurídico, relacionados con temáticas de tesorería, presupuesto, impuestos, cobro, contabilidad, administrativa, laboral, crédito público y en aquellas que correspondan a las actividades a cargo de la Subdirección”. Por lo tanto, en concordancia con las funciones previstas en los numerales 2 y 4 del artículo 68 del decreto en mención, esta Dirección es competente para pronunciarse en el asunto objeto de la consulta.

IDENTIFICACIÓN DE LA CONSULTA:

La Directora del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Hacienda (SDH) ha radicado una solicitud de concepto jurídico a través del radicado 2026IE01001201 del 03 de junio de 2026, relacionado con la legalidad y procedencia de modificación del procedimiento de libranzas al interior de la entidad. Particularmente, la solicitud refiere que esa dependencia gestiona las libranzas o descuentos directos autorizados por los servidores, así como la obligación de la entidad pagadora de ejecutarlos conforme al consentimiento otorgado.

No obstante, se menciona que este procedimiento conlleva la suscripción recurrente de un volumen significativo de libranzas, previa validación de los cupos de descuento y verificación de las situaciones administrativas correspondientes, situación que genera una carga operativa considerable tanto para quien realiza la revisión como para esa dirección que actualmente adelanta su autorización manualmente.

En tal virtud, en el marco de la optimización de los procedimientos administrativos internos, se ha propuesto modificar esta actividad hacia un modelo de gestión basado en el reporte directo por parte de las entidades financieras y/o cooperativas, como entidades operadoras, mediante la remisión de un archivo estandarizado, sin que medie validación, aprobación ni firma por parte de la SDH. Para tal efecto, se proyecta la implementación de un convenio entre la SDH y las entidades operadoras, mediante el cual se definan los lineamientos, responsabilidades y condiciones para el reporte y la aplicación de las novedades de libranza bajo este nuevo esquema.

Por lo tanto, con la suscripción de dicho convenio, el cual se adjunta a la solicitud de concepto jurídico con la propuesta de modificación del procedimiento interno, la SDH limitaría su actuación a la ejecución material de los descuentos en nómina, el traslado de los recursos correspondientes y la realización de validaciones de carácter exclusivamente formal sobre la estructura, integridad y consistencia de la información reportada, sin intervenir en la legalidad ni en las condiciones del crédito.

CONSIDERACIONES

Como primera medida, es pertinente resaltar que las deducciones efectuadas por el empleador sobre el salario de los servidores públicos están sometidas a los límites

definidos por la ley en el artículo 12 del Decreto Ley 3135 de 1968² y que, en todo caso, la autoridad competente debe acatar:

“Artículo 12º.- Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias de que trata el artículo 411 del Código Civil, y de las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley. En los demás casos, sólo es embargable la quinta parte del exceso del respectivo salario mínimo legal”. (Subraya y negrilla ajenas al texto original)

Estas reglas fueron reiteradas en los artículos 2.2.31.5, 2.2.31.7 y 2.2.31.8 del Decreto 1083 de 2015³: en los siguientes términos:

“Artículo 2.2.31.5. Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

- a) **Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y**
- b) **Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.”**
(Subraya y negrilla ajenas al texto original)

“Artículo 2.2.31.7 Inembargabilidad del salario mínimo legal. No es embargable el salario mínimo legal, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente.”

“Artículo 2.2.31.8. Inembargabilidad parcial del salario.

Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias que se deban conforme a lo dispuesto en el Código Civil, lo mismo que para satisfacer las obligaciones impuestas por la Ley para la protección de la mujer y de los hijos.

En los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal.”

² “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.”

³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

De otro lado, de conformidad con lo previsto en la Ley 1527 de 2012⁴, modificada por la Ley 1902 de 2018⁵, es posible catalogar la libranza como una figura de apalancamiento que permite a un asalariado, contratista o pensionado, la adquisición de bienes y servicios de cualquier naturaleza, lo cual respalda con su salario, pagos, honorarios o la pensión, según sea el caso, producto que a su vez es ofrecido por una entidad operadora de libranza facultada legalmente para brindar este tipo de productos, bienes o servicios, a la cual el empleador o la entidad pagadora debe girarle los valores que aquellos le adeuden a la entidad operadora, para ser depositados a órdenes de esta previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del beneficiario, en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora.

Concretamente, el artículo 3 de la Ley 1527 de 2012 señaló que para acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo, se deben cumplir las siguientes condiciones:

(...) 1. *Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.*

2. *Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.*

3. *Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.*

4. *Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.*

5. *Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)*

Ahora bien, en cuanto a la escogencia de la entidad operadora de libranza por parte del asalariado, contratista o pensionado, el artículo 4 *idem* le otorgó a estos últimos el derecho de “escoger libre y gratuitamente cualquier entidad operadora para efectuar operaciones de libranza, así como aquella a través de la cual se realiza el pago de su nómina, honorarios o pensión”, elemento que es ratificado por el artículo 12 *ibidem* de este modo:

“ARTÍCULO 12. LIBRE ESCOGENCIA DE LA ENTIDAD OPERADORA. *El beneficiario tiene derecho de escoger libre y gratuitamente cualquier entidad para el pago de su nómina.*

⁴ Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.

⁵ Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.

El empleador no podrá obligar al beneficiario a efectuar libranza con la entidad financiera con quien este tenga convenio para el pago de nómina.”

Nótese que en las normas precitadas el legislador le confirió un valor sustancial a la escogencia “libre y gratuita” de la entidad operadora de libranza de la preferencia del asalariado, contratista o pensionado, palabras que deben interpretarse en su sentido natural y obvio conforme a su uso general, sin lugar a otro margen de interpretación, tal como lo determina el artículo 28 del Código Civil colombiano.

De otro lado, es menester referir que la Corte Constitucional en Sentencia T-168 de 2016⁶, reconoció que en relación con la modalidad de libranza o descuento directo, ineludiblemente interviene la autonomía del trabajador, en los siguientes términos:

“Es así, como la Ley 1527 de 2012, no estableció en cabeza del juez la obligación de regular los descuentos por libranzas, por cuanto estos dependen exclusivamente de la autonomía del trabajador, fundada en la orden escrita que este entregue a su empleador para efecto de la aplicación de estos descuentos.

Conforme a la normativa aplicable, se desprende de lo analizado, que le asiste al empleador una obligación legal, clara y ligada indisolublemente al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, y es la de priorizar y computar los descuentos que le aplicará a los salarios de los trabajadores, por una parte, los que tienen origen en una orden judicial según las reglas de prelación de créditos[49] que el juez señale en el oficio de embargo y, por otra parte, los autorizados expresamente por el trabajador. Para todos el empleador debe tener en cuenta, (i) el orden de llegada, es decir, corresponde aplicar el primer descuento ordenado judicialmente o autorizado por el trabajador, según las reglas de prelación de créditos, y los demás, deben esperar su turno hasta el pago de la primera deuda, y así sucesivamente; (ii) la aplicación de los descuentos no deberá afectar el derecho fundamental al mínimo vital del trabajador, cuando se confronte casos de trabajadores en los que el salario constituye la única fuente de subsistencia y la de su núcleo familiar a cargo.”

Precisado entonces que en este proceso debe respetarse la autonomía del beneficiario de la libranza, acto seguido es importante profundizar en el contenido del artículo 6 de la Ley 1527 de 2012, cuyo tenor literal es el siguiente:

“ARTÍCULO 6o. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O ENTIDAD PAGADORA. *Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo.*

La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas

⁶ Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo.

Igualmente, el empleador o entidad pagadora tendrá la obligación de verificar, en todos los casos, que la entidad operadora se encuentra inscrita en el Registro Único Nacional de Entidades Operadores de Libranza.

PARÁGRAFO 1o. *Si el empleador o entidad pagadora no cumple con la obligación señalada en el presente artículo por motivos que le sean imputables, será solidariamente responsable por el pago de la obligación adquirida por el beneficiario del crédito.*

PARÁGRAFO 2o. *En caso de desconocerse el orden de giro estipulado en este artículo, el empleador o entidad pagadora será responsable por los valores dejados de descontar al asalariado, asociado, afiliado o pensionado por los perjuicios que le sean imputables por su descuido.”*

De todo lo anterior se desprende que la entidad pagadora tiene las siguientes obligaciones:

1. Verificar que el asalariado, contratista o pensionado haya autorizado en forma expresa e irrevocable y por escrito, el descuento de su salario, honorarios, aportes o mesada por concepto de la libranza.
2. Descontar y retener la suma autorizada.
3. Hacer el descuento en el orden cronológico en que reciba la autorización.
4. Consignar a órdenes de la entidad operadora el valor que se descontó dentro de los tres (3) días siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista o pensionado.
5. Revisar que la entidad operadora esté inscrita en el Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza -RUNEOL⁷, regulado en el artículo 14 *ibidem*⁸.
6. Constatar que la libranza o descuento directo se efectúe máximo por el cincuenta por ciento (50%) o menos, del neto del salario o pensión del beneficiario de la libranza, después de los descuentos de ley.
7. Suscribir un acuerdo con la entidad operadora en el que se establezcan las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos, sin que pueda negarse injustificadamente a hacerlo.

En relación con este último aspecto, es claro que el acuerdo debe definir las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos a la entidad operadora, de manera que debe suscribirse de forma previa o concomitante a la firma de la libranza por parte del asalariado, contratista, o pensionado, pues el acuerdo presupone que exista el consentimiento previo, expreso, escrito e irrevocable del beneficiario de la libranza.

⁷ <https://runeol.rues.org.co/>

⁸ Reglamentado por el Decreto 1008 de 2020, compilado en el Decreto Único Nacional 1074 de 2015.

Así las cosas, la consecuencia de no suscribir dicho acuerdo necesariamente afecta el descuento y el pago periódico de la obligación que adquirió el beneficiario del crédito, pues se trata de un requisito *sine qua non* para la existencia de la libranza, teniendo en cuenta que la entidad pagadora es quien ejecuta los pagos, por lo cual esta última podría negarse a suscribir el acuerdo solamente si existe una causa justificada para no hacerlo.

Al punto, si bien es cierto que la Ley 1527 de 2012, modificada por la Ley 1902 de 2018, no indica las causas que podrían constituir causa justificada para no suscribir el acuerdo, será imperativo entonces que la entidad pagadora revise cada caso concreto, pues a manera de ejemplo, podría afirmarse que la inobservancia del registro en el RUNEOOL por parte de la entidad operadora, o una solicitud de descuento que exceda el tope legal, serían causas justificadas para negarse a suscribir el acuerdo por parte de la entidad pagadora.

De otro lado, en cuanto al procedimiento interno que la SDH debe seguir para la suscripción de los acuerdos con las entidades operadoras de libranzas, cabe mencionar que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 76 del Decreto Distrital 645 de 2025⁹, le corresponde a la Dirección del Talento Humano la función específica de “[d]irigir y controlar el proceso de elaboración y liquidación de la nómina de la Secretaría, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos”.

En consonancia con lo anterior, la Secretaría Distrital de Hacienda a través de la Resolución SDH-000122 de 2025¹⁰, en el numeral 6 de su artículo 73 delego a la Directora del Talento Humano la atribución de “[r]econocer salarios y prestaciones y suscribir la nómina”. Adicionalmente, el artículo 93 *ibidem* le delegó las siguientes funciones en materia contractual:

“Artículo 93. Delegar en el (la) Director (a) de Talento Humano, la función de ordenación del gasto con cargo a la Unidad Ejecutora 01 de la entidad para celebrar todos los contratos que se encuentren aprobados en el Plan Anual de Adquisiciones de la Secretaría Distrital de Hacienda, requeridos por la Dirección de Talento Humano, excepto los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de personas naturales.

La delegación en el (la) Director (a) Distrital de Talento Humano incluye la adopción de las decisiones y expedición de los actos administrativos correspondientes en las etapas precontractual, contractual y pos contractual, incluso todo lo relacionado en materia sancionatoria de acuerdo con las distintas modalidades de contratación así como los de revocatoria de los mismos y los que resuelvan los recursos de reposición interpuestos contra cualquier actuación que se produzca en desarrollo de tales etapas.”

De modo tal que la suscripción de los acuerdos de libranza es competencia de la Dirección del Talento Humano, en el marco de las cuantías y delegaciones que la Secretaría Distrital de Hacienda le ha conferido, así como el trámite del descuento autorizado por el servidor público de la entidad.

⁹ Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Hacienda

¹⁰ Por la cual se delegan unas funciones para la representación en instancias de coordinación, la ordenación de gasto y otras por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Ahora bien, una vez verificado el texto del proyecto de convenio que pretende implementar la Dirección del Talento Humano, se observa que presenta cláusulas que en su conjunto buscan trasladar a la entidad operadora la totalidad de las responsabilidades sustantivas, limitando la actuación de la SDH a una labor meramente operativa de ejecución de descuentos.

Lo anterior en razón a que en su cláusula sexta se establece que la validación de la SDH tendrá carácter "*exclusivamente formal y operativo*", limitada a verificar estructura, integridad y consistencia básica de la información, lo cual excluye expresamente cualquier verificación sobre la legalidad de la operación, la autenticidad de los documentos, la capacidad de endeudamiento o la existencia de la obligación.

En igual sentido, la cláusula décima declara que la intervención de la SDH "*se limita a efectuar los descuentos y traslados correspondientes con base en la información y documentación reportada por la entidad operadora*". También refiere que "[n]o asume responsabilidad alguna frente a la capacidad de endeudamiento del servidor, las condiciones financieras pactadas, ni respecto de la legalidad, validez o ejecución de la relación contractual suscrita entre las partes". Entre tanto, la cláusula décima segunda expresa que "[l]a responsabilidad integral del proceso de origen, validación y legalidad de la libranza recae exclusivamente en LA ENTIDAD OPERADORA y en el servidor público que la suscribe".

Por su parte, la cláusula octava impone a las entidades operadoras la responsabilidad integral por la verificación de requisitos legales, capacidad de endeudamiento, existencia de autorización expresa y límites de descuento, mientras que en la cláusula décima primera, la entidad operadora se obliga a mantener indemne a la SDH frente a cualquier reclamación o proceso judicial derivado de las operaciones reportadas.

Así las cosas, las cláusulas transcritas no se ajustan plenamente al marco legal vigente, por cuanto a la luz de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1527 de 2012, se desprende que la obligación del empleador de deducir, retener y girar las sumas de dinero a que haya lugar, implica verificar que no exceda el 50% del salario neto percibido por el servidor público, en atención a lo ordenado por el numeral 5 del artículo 3 *ibidem*. También exige dar cumplimiento a los órdenes de prelación que deben aplicarse a las deducciones de origen legal o judicial, como son los embargos ejecutivos, de alimentos, laborales, coactivos, entre otros. Igualmente debe verificar que exista autorización expresa del servidor y corroborar que la entidad operadora se encuentre inscrita en el RONEOL.¹¹

Estas funciones garantizan correlativamente tanto la legalidad del descuento como la protección de los derechos del servidor público, de manera que delegarlas completamente en la entidad operadora sin que la SDH realice una validación previa sustantiva implica un riesgo jurídico significativo. Además, la exoneración de responsabilidad establecida en las

¹¹ Cfr. Secretaría Distrital de Hacienda. Dirección Jurídica. Concepto Jurídico. Prolación deducciones contratistas. Radicado No. 20251E02072301

cláusulas decima y decima segunda del proyecto de convenio es inoponible frente a terceros, en razón a que el parágrafo 1 del artículo 6 de la Ley 1527 de 2012 define que “[s]i el empleador o entidad pagadora no cumple con la obligación señalada en el presente artículo por motivos que le sean imputables, será solidariamente responsable por el pago de la obligación adquirida por el beneficiario del crédito”.

Por lo tanto, si bien la SDH puede establecer mecanismos de distribución de responsabilidades con la entidad operadora en el convenio, dicha estipulación no es oponible al servidor público ni a las autoridades judiciales, pues si se efectúa un descuento sin la debida autorización o que exceda los límites legales, la SDH podría ser considerada responsable solidaria, independientemente de las cláusulas de indemnidad pactadas con la entidad operadora.

Iguals consideraciones se predicán del proyecto de procedimiento interno de descuentos, en la medida que replica y materializa las mismas deficiencias del convenio, al establecer que la validación de la SDH se limitará a aspectos formales y operativos, lo cual se declara en su numeral 5.2.5 del siguiente modo:

“5.2.5. La Dirección del Talento Humano realizará una validación limitada a la verificación de la estructura del archivo, la integridad de la información y la consistencia básica de los datos; en ningún caso esta validación implica aprobación de la operación crediticia, verificación de requisitos legales, validación de capacidad de endeudamiento, control de legalidad, auditoría documental ni verificación de autenticidad de firmas o documentos.

Estas responsabilidades recaen exclusivamente en la entidad operadora.”

Adicionalmente, el parágrafo del proyecto declara que la SDH no asumirá responsabilidad por la veracidad, calidad o legalidad de la información reportada, ni por la validación de la capacidad de endeudamiento, las condiciones del crédito, o errores, inconsistencias u omisiones relacionados con la operación de libranza, lo cual es abiertamente contrario al espíritu y a las obligaciones impuestas por la Ley 1527 de 2012.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que la SDH como entidad pagadora, tiene la obligación legal de suscribir el acuerdo con la entidad operadora de libranza que elija libre y gratuitamente el servidor público o contratista de la entidad, donde se establezcan claramente las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos, bajo el cumplimiento de las obligaciones legales que le atañen como entidad pagadora.

No obstante, se observa que el convenio y el procedimiento administrativo sugeridos por la Dirección del Talento Humano no se ajustan plenamente al marco normativo definido en la Ley 1527 de 2012, en la medida que pretenden eliminar la validación sustantiva por parte de la SDH y exonerarla de responsabilidades que le son indelegables. Además, la suscripción del convenio en los términos propuestos implicaría un posible riesgo jurídico para esta Secretaría, que podría materializarse generando la vulneración de derechos de los servidores públicos con las consecuentes responsabilidades patrimoniales y disciplinarias que aquello implica.

En tal virtud, la propuesta de migrar a un modelo de gestión basado en el reporte directo por parte de las entidades operadoras, será viable siempre y cuando se defina un sistema de validación automatizada que garantice el cumplimiento de los topes legales, la prelación de descuentos, la existencia de autorización expresa del servidor y demás obligaciones derivadas de la Ley 1527 de 2012.

Por lo tanto, se recomienda ajustar el convenio y el procedimiento para que reflejen un equilibrio adecuado entre la optimización del trámite y el cumplimiento de las obligaciones legales de la SDH como entidad pagadora, incorporando las validaciones sustantivas de manera automatizada y precisando las cláusulas de responsabilidad.

En procura de impulsar la política de mejoramiento continuo y progresivo en el procedimiento de Asesoría Jurídica, por favor verifique si el concepto emitido contribuyó a resolver de fondo el problema jurídico planteado, reiterando en todo caso que, el presente documento tiene la calidad de concepto, y su alcance es el previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015.

De no ser así, informe de manera inmediata a la Dirección Jurídica escribiendo al correo radicacionhaciendabogota@shd.gov.co.

Cordialmente,

Marcela Gómez Martínez
Directora Jurídica
Despacho del director jurídico
radicacionhaciendabogota@shd.gov.co

Revisado por:	Vanesa Ruíz Jiménez - Subdirectora Jurídica de Hacienda		08 de julio de 2026	
Proyectado por:	Guillermo Alfonso Maldonado Sierra - Profesional Especializado -Subdirección Jurídica de Hacienda		08 de julio de 2026	