



Función Pública

Concepto 070051 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000070051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000070051

Fecha: 01/03/2021 09:37:05 a.m.

Bogotá D.C.

REF: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Sanción disciplinaria. Sanción de suspensión estando el disciplinario en incapacidad. RAD. 20212060096692 del 23 de febrero de 2021.

En la comunicación de la referencia, informa que un trabajador oficial de la Empresas Municipales de Cali, en el año 2019, se le inicio investigación disciplinaria, la cual dio como resultado la sanción disciplinaria de dos meses de suspensión de contrato de trabajo, que fue notificada en el mes de marzo del año 2020, para iniciar su ejecución a partir del 22 de abril del 2020. Debido a la situación de la pandemia del año 2020, la sanción disciplinaria no se hace efectiva y se suspende por orden de un decreto presidencial, la cual en el mes de abril y mayo no se podía imponer sanciones disciplinarias (se suspende sin ningún acto administrativo). El empleado oficial el 18 de mayo del 2020, se accidenta laboralmente y como resultado del accidente laboral inicia unas incapacidades de 30 días, continuas prorrogadas cada mes por la ARL. Durante los meses de Junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre le fue notificado la sanción disciplinaria, pero este se encontraba incapacitado por accidente de trabajo (180 días), las empresas municipales de Cali, al percatarse de la incapacidad del trabajador en cada mes de notificación y a pesar de haber notificado al trabajador del inicio de la aplicación de la sanción disciplinaria, y sin ningún acto administrativo suspende la ejecución de la sanción, solo con un correo al trabajador. Para el mes de diciembre el trabajador continúa incapacitado hasta el 12 de enero del 2021, pero la empresa decide aplicar la ejecución de la suspensión disciplinaria, aun estando el trabajador incapacitado; dicha sanción se hizo efectiva desde el 01 de enero del 2021 al 28 de febrero del 2021. Cabe resaltar que el trabajador continúa incapacitado por la ARL, hasta el 04 de marzo del 2021. Con base en la información precedente, consulta:

¿El trabajador puede haber sido notificado y haber hecho efectiva la sanción disciplinaria estando incapacitado por accidente laboral?

¿Qué tiempo tenía las empresas municipales de Cali, como empresa pública para haber hecho efectiva la sanción disciplinaria de suspensión de contrato?

¿Para suspender la aplicación de la sanción disciplinaria por parte de las empresas municipales de Cali, debía realizar la misma a través de un acto administrativo para suspender los tiempos de la aplicación de la sanción?

¿La incapacidad laboral por accidente de trabajo por más de 180 días, la cual da entender que el trabajador su contrato de trabajo se encuentra en efectos suspensivos podía habersele notificado y aplicado la sanción disciplinaria de suspensión de contrato?

Sobre las inquietudes expuestas, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre la suspensión de los términos administrativos, el Decreto Legislativo 491, del 28 de marzo de 2020, “por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, determinó lo siguiente:

“ARTÍCULO 6. Suspensión de términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales en sede administrativa. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social las autoridades administrativas a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto, por razón del servicio y como consecuencia de la emergencia, podrán suspender, mediante acto administrativo, los términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales en sede administrativa. La suspensión afectará todos los términos legales, incluidos aquellos establecidos en términos de meses o años.

La suspensión de los términos se podrá hacer de manera parcial o total en algunas actuaciones o en todas, o en algunos trámites o en todos, sea que los servicios se presten de manera presencial o virtual, conforme al análisis que las autoridades hagan de cada una de sus actividades y procesos, previa evaluación y justificación de la situación concreta.

En todo caso los términos de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales se reanudarán a partir del día hábil siguiente a la superación de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Durante el término que dure la suspensión y hasta el momento en que se reanuden las actuaciones no correrán los términos de caducidad, prescripción o firmeza previstos en la Ley que regule la materia.

(...).

(Se subraya).

De acuerdo con el citado texto legal, le corresponde a cada autoridad, previo análisis de sus particulares circunstancias, decidir si suspendían total o parcialmente mediante acto administrativo los términos de sus actuaciones administrativas como consecuencia de la emergencia sanitaria, incluyendo los procesos administrativos disciplinarios. La suspensión de términos no operó de manera genérica y en virtud del Decreto Ley 491 de 2020, sino que éste concedió a cada autoridad la facultad de decidir sobre la misma de acuerdo con su específica situación.

Ahora bien, sobre la posibilidad de imponer una sanción disciplinaria a un servidor que se encuentra en incapacidad médica, la Corte Constitucional, en su Sentencia T-1012 del 7 de diciembre de 2010, con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, determinó lo siguiente:

“5.2.6. Ahora bien, la circunstancia de incapacidad temporal por razones médicas aducida por el demandante, como justificación para que sea declarada la improcedencia de la medida de suspensión provisional, no es de recibo por este órgano colegiado, teniendo en cuenta que el funcionario sigue siendo titular de la función del empleo, circunstancia que no lo inhibe para ser destinatario de la ley disciplinaria.”

Así, en criterio de esta Corporación, que comparte esta Dirección Jurídica, el servidor incapacitado mantiene su vínculo laboral con la entidad a pesar de su incapacidad médica y, por tanto, es procedente la aplicación de la medida disciplinaria.

En cuanto a la ejecución de la sentencia, la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, señala:

“ARTÍCULO 172. FUNCIONARIOS COMPETENTES PARA LA EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES. La sanción impuesta se hará efectiva por:

(...)

5. El representante legal de la entidad, los presidentes de las corporaciones, juntas, consejos, quienes hagan sus veces, o quienes hayan contratado, respecto de los trabajadores oficiales.

(...)

PARÁGRAFO. Una vez ejecutoriado el fallo sancionatorio, el funcionario competente lo comunicará al funcionario que deba ejecutarlo, quien tendrá para ello un plazo de diez días, contados a partir de la fecha de recibo de la respectiva comunicación.”

Con base en los argumentos expuestos, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

Un trabajador puede ser notificado de un fallo disciplinario y la sanción puede hacerse efectiva aun cuando se encuentre en incapacidad médica, incluso por incapacidades superiores a 180 días, pues su vínculo laboral no ha desaparecido.

De acuerdo con la Ley, una vez ejecutoriado el fallo sancionatorio, el funcionario competente deberá comunicar la decisión al funcionario que deba ejecutarlo, quien tendrá para ello un plazo de diez días, contados a partir de la fecha de recibo de la respectiva comunicación.

Los términos administrativos que fueron suspendidos con base en el Decreto ley 491 de 2020 otorgaron a las autoridades la facultad de decidir si suspendían total o parcialmente los términos administrativos, incluyendo los relacionados con los procesos disciplinarios, para lo cual debió expedir un acto administrativo en el que plasmara la decisión.

En caso de que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:57:57