



Función Pública

Concepto 353381 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000353381

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000353381

Fecha: 27/09/2021 08:28:00 a.m.

Bogotá

Ref: EMPLEOS - FUNCIONES. Procedimiento a seguir por parte del área de talento humano en caso de sanción disciplinaria. Radicado 20212060608192 del 02 de septiembre de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta sobre el procedimiento a seguir por parte del área de talento humano en caso de sanción disciplinaria de una servidora pública de la entidad, me permito informarle lo siguiente:

Respecto de su primer interrogante es importante señalar que la Ley 734 de 2002¹ dispone:

“ARTÍCULO 1o. TITULARIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

ARTÍCULO 2o. TITULARIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

El titular de la acción disciplinaria en los eventos de los funcionarios judiciales, es la jurisdicción disciplinaria.

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta”.

(...)

ARTÍCULO 44. CLASES DE SANCIONES. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> El

servidor público está sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.
2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.
3. Suspensión, para las faltas graves culposas.
4. Multa, para las faltas leves dolosas.
5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

PARÁGRAFO. Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

ARTÍCULO 45. DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019>

1. La destitución e inhabilidad general implica:

a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o

b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los Artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o

c) La terminación del contrato de trabajo, y

d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

-

3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.

4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que

proceda a hacerla efectiva.

ARTÍCULO 46. LÍMITE DE LAS SANCIONES. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> La inhabilidad general será de diez a veinte años; la inhabilidad especial no será inferior a treinta días ni superior a doce meses; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilidad será permanente.

La suspensión no será inferior a un mes ni superior a doce meses. Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, cuando no fuere posible ejecutar la sanción se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad especial.

La multa no podrá ser inferior al valor de diez, ni superior al de ciento ochenta días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

(...)

ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. <Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019> Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias.

En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias y para los fines anotados.

En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

-
Como se aprecia, por regla general, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno conocer de los asuntos disciplinario contra los servidores públicos de la entidad. No obstante, otros funcionarios detentan también la potestad disciplinaria. Es importante anotar que el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, en las entidades en las cuales se encuentre organizada la oficina, es el responsable de suscribir las actuaciones que integran la primera instancia del proceso disciplinario.

De acuerdo con lo señalado, las entidades públicas, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deben organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia y en todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. La regla general es que todos los servidores del organismo o entidad están sujetos a la competencia de la oficina, unidad o grupo, salvo disposiciones especiales en contrario, entre ellas, que las normas legales o reglamentarias que organizan el control disciplinario interno en una entidad excluyen expresamente de su ámbito de competencia a determinados funcionarios de la misma.

Ahora bien, respecto de los aportes a seguridad social mientras el servidor público se encuentra suspendido por sanción disciplinaria, me permito manifestar que el Decreto 806 del 30 de abril de 1998², establecía:

“ARTÍCULO 71. Cotizaciones durante el período de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo. En los períodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado con anterioridad a la huelga o a la suspensión temporal del contrato.

En el caso de suspensión disciplinaria o licencia no remunerada de los servidores públicos no habrá lugar a pago de aportes a la seguridad social, salvo cuando se levante la suspensión y haya lugar al pago de salarios por dicho período. (Subrayado declarado nulo por el Consejo de Estado)

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda en sentencia con Radicación número: [11001-03-25-000-2006-00049-00\(1067-06\)](#) del 22 de septiembre de 2010, Consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve, declaró la nulidad del inciso 2º del Artículo 71 del Decreto 806 de 1998, con base en los siguientes argumentos:

“...Consecuente con lo hasta aquí expuesto, corresponde ahora establecer si las novedades laborales denominadas “suspensión disciplinaria” y “licencia no remunerada” en el régimen legal laboral de los empleados públicos suponen la vigencia del vínculo laboral con el Estado o si durante tales situaciones administrativas desaparece dicho vínculo, para finalmente determinar si el contenido normativo demandado debe o no anularse.

La licencia es la separación transitoria del ejercicio del cargo por solicitud propia que implica la interrupción de la relación laboral pública y la suspensión de los efectos jurídicos, y de los derechos y obligaciones del empleado. Esta situación administrativa está consagrada como un derecho al tenor de lo dispuesto en el Artículo 7º del Decreto 2400 de 1968, reiterado jurisprudencialmente en los siguientes términos:

“(…) La licencia ordinaria es un derecho incontestable del trabajador, que ha sido consagrado en forma reiterada en nuestra legislación y celosamente respetado por el empleador, por cuanto se ha entendido siempre que el hecho de tener que privarse, durante la licencia, de la contraprestación vital de su trabajo, que es el salario, hace que el trabajador use en forma prudente esta garantía que le otorga la ley.1

Por su parte la suspensión como sanción disciplinaria, se impone al servidor que es encontrado responsable de alguna de las faltas que traen como consecuencia la separación temporal del ejercicio del cargo, una vez culminado el proceso disciplinario.

En efecto, durante la ocurrencia de una cualquiera de las situaciones administrativas descritas, el servidor queda transitoriamente separado del ejercicio de su cargo, es decir, se presenta una interrupción de la relación laboral entre el servidor y la Administración y por ende durante su vigencia no percibe remuneración alguna y tampoco dicho término puede computarse para efectos prestacionales, no obstante que el vínculo laboral se mantiene vigente y es por ello que culminado el período de licencia o de sanción, el servidor debe reincorporarse inmediatamente a su empleo so pena de incurrir en abandono del cargo.

En este orden de ideas, puede concluir la Sala que la licencia no remunerada y la suspensión disciplinaria que no comporte retiro definitivo del servicio, no rompen la relación laboral, por lo que es válido afirmar que se mantiene vigente la obligación del empleador de efectuar los aportes al sistema, al igual que ocurre en tratándose de empleador privado, pues no se evidencia una razón jurídica o fáctica que haga procedente el trato diferente para uno u otro. El exceptuar al Estado en su carácter de empleador, de pagar el aporte a la Seguridad Social está desconociendo uno de los principios pilares del sistema de salud y que no es otro que el de la continuidad en la prestación del servicio de salud por el cual propende nuestro Estado Social de Derecho.

El principio constitucional de la continuidad del derecho en el sistema de seguridad social. La Corte Constitucional, en la sentencia SU-562 de 1999 expresó sobre el particular la tesis de la continuidad del derecho en el servicio público de la seguridad social, apreciación que la Sala comparte:

“...Que la salud es un servicio público, y además esencial, no tiene la menor duda porque los Artículos 48 y 49 expresamente dicen que la salud es servicio público, el Artículo 366 de la C. P. presenta como objetivo fundamental del estado la solución a la salud, y la ley 100 de 1993 también lo indica en su Artículo 2º.

Uno de los principios característicos del servicio público es el de la eficiencia. Dentro de la eficiencia está la continuidad en el servicio, porque debe prestarse sin interrupción.

(...)

El anterior planteamiento no hace otra cosa que desarrollar los principios orientadores de los servicios públicos contenidos en el Artículo 53 Superior y por los cuales propende el Estado Social de Derecho.

A lo anterior debe agregarse que la continuidad contribuye a la eficiencia en la prestación del servicio, pues sólo así sería óptima y se da cumplimiento a la función administrativa del Estado consagrada en el Artículo 209 superior.

De la reserva de ley en seguridad social. Nuestra Constitución Política en los Artículos 48 y 49, le otorga a la seguridad social la connotación de servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

En virtud de lo anterior es válido afirmar que los mecanismos de acceso, permanencia y retiro del sistema para los trabajadores, sean estos dependientes o independientes, se encuentran sujetos a los parámetros que fije el legislador mediante el mecanismo legal ordinario -Artículo 150 constitucional-.

En este orden de ideas, se establece en materia de seguridad social una reserva legal que debe ser respetada, en especial por el gobierno cuando hace uso de la potestad reglamentaria entendida como la facultad constitucional que se le atribuye de manera permanente para expedir disposiciones jurídicas de carácter general y abstracto para la debida ejecución de la ley, a través de las cuales desarrolla las reglas y principios en ella fijados y la complementa en los detalles y pormenores necesarios que permitan su aplicación. Este poder reglamentario se encuentra limitado en su función a la necesidad de la cumplida ejecución de la ley.

(...)

La Sala, además de compartir estos planteamientos, encuentra que la reserva de ley con respecto a las restricciones a los derechos en materia de seguridad social, constituye un importante criterio para el análisis del control de legalidad que debe ejercer sobre los decretos reglamentarios de la legislación de seguridad social.

En efecto, si conforme a la Constitución los mecanismos de acceso al sistema de seguridad social son de competencia exclusiva del legislador, resulta lógico que las restricciones que se impongan para acceder al mencionado sistema deben tener también su fuente en la ley.

Corolario de lo anterior, surge la conclusión que las limitaciones o restricciones a los derechos derivados del sistema de seguridad social, contemplados en los reglamentos, deviene ilegales cuando tales limitaciones o restricciones no se derivan de la propia ley reglamentada.

Las excepciones a la cotización en el Decreto 806 de 1998. El Decreto reglamentario 806 de 1998 fue expedido por el Presidente de la República en uso de la facultad reglamentaria de las leyes que le señala el numeral 11 del Artículo 189 de la Constitución Política.

También se indicó en el encabezado del decreto que reglamentaba el literal k) del Artículo 1º de la Ley 10 de 1990, el cual a su vez define el servicio público de salud y autoriza la intervención del Estado para lograr distintas finalidades, entre ellas (literal k) la de dictar las normas sobre la organización y funcionamiento de los servicios de las instituciones de seguridad y previsión social.

Finalmente, el decreto en estudio reglamenta los siguientes Artículos de la Ley 100 de 1993: el Artículo 154, que regula la intervención del Estado en el servicio público de la seguridad social; el Artículo 157 que clasifica los tipos de participantes en el sistema general de seguridad social en salud y crea los regímenes contributivo y subsidiado; y el Artículo 159 que garantiza a los afiliados del sistema de salud, "la debida organización y prestación del servicio público de salud" y regula los términos de la misma.

Invocando las citadas normas, el Decreto 806 de 1998 introduce en el Artículo 71 las siguientes interrupciones o excepciones al deber de cotización de los empleadores y los trabajadores al sistema de salud:

En primer lugar, contempla el caso de la huelga o suspensión del contrato de trabajo: aquí se trata en realidad de una sola situación jurídica, cual es la suspensión del contrato de trabajo, respecto de la cual la ley laboral contempla diversas causales, una de las cuales es el caso de la huelga legalmente declarada.

En segundo lugar, la norma introduce variación a las reglas de cotización al sistema de salud en los casos de suspensión disciplinaria o de licencia no remunerada de servidores públicos, al consagrar que en caso de que se presente una cualquiera de estas situaciones administrativas, no hay lugar al pago de los aportes a la seguridad social y que este pago se reanudará cuando concluya el período de la licencia o de la suspensión y haya lugar al pago de salarios por dicho período.

Consecuente con lo hasta aquí expuesto, considera la Sala que suspender el pago de los aportes a la seguridad social cuando se presenta suspensión en el ejercicio de las funciones por parte del trabajador, implica para éste, el desconocimiento de los derechos a la permanencia y continuidad en el sistema.

Aunado a lo anterior, no se evidencia una causa que justifique la exoneración que la norma le hace al Estado de no cancelar los aportes cuando el servidor se encuentra en licencia no remunerada o ha sido sancionado disciplinariamente con suspensión, contrario a lo que ocurre en tratándose de empleador privado el que aún en presencia de una cualquiera de las situaciones administrativas descritas, está en la obligación

de pagar los aportes que a él le corresponden con base en el último salario base reportado.

Así las cosas, al no tener fundamento la exoneración al Estado del pago de la cotización cuando el servidor público está suspendido del ejercicio de sus funciones por sanción disciplinaria o por licencia no remunerada, se impone la anulación del aparte normativo demandado, por vulnerar los principios de igualdad, solidaridad, continuidad y reserva de la ley como ejes centrales del Sistema de Seguridad Social.

Consecuente con lo hasta aquí expuesto, encuentra la Sala que el gobierno al exonerar al Estado del pago de los aportes a la seguridad social cuando los servidores públicos se encuentren en licencia no remunerada o hayan sido suspendidos por falta disciplinaria de sus cargos, además de vulnerar el principio de igualdad frente al empleador privado, desbordó la potestad reglamentaria, en cuanto tal y como se consignó en los párrafos precedentes, la obligación de cotización al sistema es un deber legal que no contempla como causales de exoneración la licencia o la sanción disciplinaria de suspensión en las que a pesar de presentarse suspensión en el cumplimiento de las funciones del servidor, se mantiene vigente la relación laboral.

Finalmente el argumento del Ministerio de Protección relativo a que la ausencia de remuneración impide calcular el aporte, no es suficiente para exonerarlo de su pago, pues tal y como ocurre en el caso del empleador privado, dicho aporte puede ser calculado con fundamento en lo que ha venido devengado el empleado, pues debe recordarse que éste no ha sido desvinculado sino suspendido. Sumado a lo anterior debe recordarse que suspender el pago de los aportes constituye un riesgo no sólo para el empleado sino para el Estado-empleador, quien tendría eventualmente que asumir el riesgo no cubierto por la ausencia de cotización, lo cual generaría costos innecesarios y evitables de asumirse el pago del aporte. (Subrayado por fuera del texto original).

Como puede observarse, mediante esta decisión el Consejo de Estado declaró la nulidad del inciso 2º del Artículo 71 del Decreto 806 de 1998, por lo cual se considera que en la actualidad, a la luz de ese pronunciamiento, no hay lugar a suspender el pago de los aportes a la seguridad social por parte del empleador cuando se presenta suspensión en el ejercicio de las funciones del servidor público, ya sea por licencia no remunerada o por suspensión disciplinaria.

Por otro lado, se observa que en la actualidad, la situación analizada está regulada por el Artículo 2.2.5.5.47 del Decreto 1083 de 2015³, que dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.” (Negrilla y subrayado nuestro)

Es así como expresamente se señala que durante el tiempo de la suspensión disciplinaria no habrá lugar al reconocimiento de la remuneración fijada para el empleo, debiendo realizarse únicamente las cotizaciones al sistema integral de seguridad social, en la proporción que por ley le corresponda a la entidad.

Teniendo en cuenta todos los elementos señalados, nos permitimos transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación, así:

1. ¿El Grupo de Talento Humano debe realizar algún acto administrativo para la funcionaria o esto sólo le corresponde al operador disciplinario y a la Oficina Asesora Jurídica?

Por regla general, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno conocer de los asuntos disciplinario contra los servidores públicos de la entidad. Es importante anotar que el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, en las entidades en las cuales se encuentre organizada la oficina, es el responsable de suscribir las actuaciones que integran la primera instancia del proceso disciplinario. No obstante, será del resorte de la entidad establecer administrativamente como se proyectan y notifican los actos administrativos a los servidores públicos respectivos.

2. ¿El Grupo de Talento Humano debe suspender el pago en la nómina a la funcionaria por el tiempo de la sanción e inhabilidad, que para el caso concreto son seis (6) meses?

Tal como lo señalamos anteriormente, durante el tiempo de la suspensión no se reconocerá la remuneración fijada para el empleo.

3. ¿Cuál sería la forma adecuada para el pago de la seguridad social durante el periodo de sanción e inhabilidad, debemos desvincular a la funcionaria para el pago de la misma?

Durante el tiempo de la suspensión disciplinaria, la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde. La empleada no se retira del servicio sino que se presenta una “suspensión” en su relación laboral.

4. ¿Si debemos seguir solventando el pago de la seguridad social, sería por los mismos porcentajes que se hace actualmente o hay alguna variación en los aportes?

De conformidad con lo señalado por el Consejo de Estado el aporte puede ser calculado con fundamento en lo que ha venido devengado el empleado, pues debe recordarse que éste no ha sido desvinculado sino suspendido. Sumado a lo anterior debe recordarse que suspender el pago de los aportes constituye un riesgo no sólo para el empleado sino para el Estado-empleador, quien tendría eventualmente que asumir el riesgo no cubierto por la ausencia de cotización, lo cual generaría costos innecesarios y evitables de asumirse el pago del aporte.

5. ¿La funcionaria seguiría afiliada a la EPS y Fondo de pensiones durante los 6 meses de la inhabilidad?

Toda vez que se continuarían haciendo los aportes no se encuentra que la servidora pueda ser retirada de la EPS y del Fondo de Pensiones.

6. ¿Debemos solicitar el expediente del proceso al operador disciplinario e incluir en la historia laboral de la funcionaria dicho proceso?

Teniendo en cuenta la necesidad de que la hoja de vida reporte las situaciones administrativas, así como las novedades en materia disciplinaria de los servidores públicos, se considera importante que en ella se archiven copia de los distintos actos administrativos que reflejen dichas situaciones; no obstante, se considera que corresponderá a la entidad, en ejercicio de su autonomía administrativa, definir cuáles actuaciones se le anexan y la forma de hacerlo.

7. ¿Debemos realizar alguna certificación e incluirla en la historia laboral de la funcionaria?

Se reitera lo señalado en el punto anterior, en la medida que corresponderá a la entidad definir la forma como refleja las situaciones administrativas y novedades en materia disciplinaria de los servidores públicos.

8. ¿Si la funcionaria tiene en el momento dos embargos, se debe notificar a los respectivos juzgados el aplazamiento en el pago de los mismos?

Teniendo en cuenta la obligación contenida en el numeral 18 del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002³, entre otras disposiciones, sobre los deberes de los servidores públicos, se considera necesario informar a los despachos judiciales sobre la imposibilidad de dar cumplimiento a los descuentos respectivos, durante el término de la suspensión.

9. ¿La funcionaria puede participar en jornadas de capacitación o actividades de Bienestar durante el tiempo de sanción?

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, la suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo, por lo que no resulta viable la participación en actividades realizadas para los servidores públicos activos.

10. En el caso de la prima de navidad que se causa en el mes de diciembre de este año, ¿Cómo se debe realizar este pago o también queda suspendido?

De acuerdo con lo señalado en el Artículo 17 del Decreto 961 de 2021⁴ el reconocimiento de la prima de navidad se realizará en forma proporcional cuando el servidor no haya laborado durante todo el año civil; de tal manera que en el caso consultado se deberá liquidar en proporción al tiempo efectivamente laborado.

11. En el cálculo de las prestaciones sociales del próximo año, ¿se debe descontar el tiempo de la sanción e inhabilidad?

Toda vez que durante el tiempo de la suspensión disciplinaria no se tiene derecho a percibir remuneración, se considera que no será viable incluir ese tiempo en la liquidación de las prestaciones sociales del servidor; por lo que se pagarán en forma proporcional al tiempo laborado.

12. ¿La bonificación por servicios prestados se aplaza el tiempo de la sanción?

Se reitera que el tiempo de la suspensión disciplinaria no se podrá tener en cuenta como tiempo de servicios, únicamente aplicará para el pago de aportes al sistema integral de seguridad social; por lo que la fecha para percibir la bonificación por servicios prestados se correrá de acuerdo con la duración de la suspensión.

13. Durante el tiempo de la sanción e inhabilidad se debe hacer aporte al Fondo de Cesantías?

Se reitera que el tiempo de la suspensión disciplinaria no se podrá tener en cuenta como tiempo de servicios, únicamente aplicará para el pago de aportes al sistema integral de seguridad social; por lo que las cesantías se pagarán en forma proporcional al tiempo laborado.

14. ¿Se debe suspender el pago de parafiscales y Caja de Compensación Familiar durante el tiempo de la sanción e inhabilidad?

Se reitera que el tiempo de la suspensión disciplinaria no se podrá tener en cuenta como tiempo de servicios, únicamente aplicará para el pago de aportes al sistema integral de seguridad social.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Maia Borja/HHS

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". NOTA DE VIGENCIA: Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.

2. "Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional".

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

4. 18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes".

5. "Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones".

Fecha y hora de creación: 2024-12-21 10:40:32