



Concepto 031831 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000031831

Fecha: 26/01/2023 11:28:15 a.m.

Bogotá D.C. REF: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. ¿Existe impedimento para que una persona que cuenta con amonestación escrita en la hoja de vida, sea vinculada como servidora pública? RAD. 20232060046642 del 24 de enero de 2023.

Respectada señora, reciba un cordial saludo.

En atención a la comunicación de la referencia, remitido a este Departamento Administrativo por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante la cual pregunta si existe impedimento para que una persona que cuenta con amonestación escrita en la hoja de vida, sea vinculada como servidora pública, me permito informarle lo siguiente:

Sea lo primero indicar que, de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, como las demás calidades, exigencias o requisitos que debe reunir quien aspire a ingresar o a permanecer al servicio del Estado, deben estar consagradas en forma expresa y clara en la Constitución y en Ley.

Por su parte, la Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia dictada el 8 de febrero de 2011, respecto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, consideró lo siguiente:

“Las inhabilidades e incompatibilidades, en tanto limitan la libertad y los derechos de las personas, son de origen constitucional y legal. La tipificación de sus causas, vigencia, naturaleza y efectos es rígida y taxativa; su aplicación es restrictiva, de manera que excluye la analogía legis o iuris, excepto en lo favorable; están definidas en el tiempo, salvo aquellas de carácter constitucional (verbi gratia arts. 179 No.1, 197 y 267 C.P.); y, además, hacen parte de un conjunto de disposiciones que integran un régimen jurídico imperativo y de orden público, razón por la cual no son disponibles ni pueden ser derogadas por acuerdo o convenio”. (Las negrillas y subrayas son de la Sala).

Conforme lo anterior, las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas, ello quiere decir, que tienen un carácter prohibitivo, y por consiguiente, estas son taxativas, es decir, están expresamente consagradas en la Constitución o en la Ley y su interpretación es restrictiva, razón por la cual no procede la aplicación analógica ni extensiva de las mismas.

En consecuencia, estas restricciones únicamente se aplican si están expresamente reguladas en la Constitución o en la ley.

En relación con las sanciones impuestas por la Procuraduría General de la Nación, es necesario remitirse a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, que en su artículo 44 establece:

“Artículo 48. Clases y límites de las sanciones disciplinarias. El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones:

Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.

Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.

Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.

Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.

Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.

Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

Parágrafo. En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad." (Subrayado fuera de texto)

Adicionalmente, la Corte Constitucional mediante sentencia C-124/03 del 18 de febrero de 2003, por al cual se resolvió la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 43, Num. 9; artículo 44, Nums. 1 y 2; artículo 48, Num. 1; artículo 50, inciso 3; artículo 51, incisos 1 y 3; artículo 55, parágrafo 1; artículo 61, parágrafo, de la Ley 734 de 2002, M.P. Jaime Araújo Rentería, se afirmó:

"La potestad sancionatoria del Estado comprende varias modalidades, como las reguladas por el Derecho Penal, el Derecho Contravencional y el Derecho Disciplinario, entre otras, de las cuales la primera es la más significativa y la que ha tenido más desarrollo. Dichas modalidades tienen elementos comunes y elementos específicos o particulares.

En lo concerniente al Derecho Disciplinario, esta corporación ha manifestado:

"La Carta Política de 1991 establece que los funcionarios públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o exlimitación en el ejercicio de sus funciones. El establecimiento de un régimen disciplinario corresponde al desarrollo del principio de legalidad propio de un Estado de derecho en el que las autoridades deben respeto y observancia al ordenamiento jurídico y responden por las acciones con las que infrinjan las normas o por las omisiones al debido desempeño de sus obligaciones.

"El Código Disciplinario Único comprende el conjunto de normas sustanciales y procesales, con las que el legislador pretende asegurar la obediencia, la disciplina, la eficiencia y el adecuado comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos. El CDU define las conductas que se consideran faltas disciplinarias, las sanciones en las que se puede incurrir y el proceso que debe seguirse para establecer la responsabilidad disciplinaria. (...)"

En otra ocasión expresó:

"El derecho disciplinario comprende el conjunto de normas, sustanciales y procesales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo. Por consiguiente, el sistema normativo que configura dicho derecho regula:

"a) Las conductas -hechos positivos o negativos- que pueden configurar falta juzgable disciplinariamente. Es así, como la violación de los deberes, de las prohibiciones o de las inhabilidades o incompatibilidades, a que están sujetos los funcionarios y empleados públicos, es considerado por el respectivo estatuto disciplinario como falta disciplinaria.

"b) Las sanciones en que pueden incurrir los sujetos disciplinados, según la naturaleza de la falta, las circunstancias bajo las cuales ocurrió su comisión y los antecedentes relativos al comportamiento laboral.

"c) El proceso disciplinario, esto es, el conjunto de normas sustanciales y procesales que aseguran la garantía constitucional del debido proceso y regulan el procedimiento a través del cual se deduce la correspondiente responsabilidad disciplinaria."

Según lo anterior, puede inferirse que las sanciones son la consecuencia jurídica que deben asumir los servidores que sean declarados responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o exlimitación en el ejercicio de sus funciones, y hace parte de la potestad sancionatoria del Estado frente a los servidores públicos con el fin de asegurar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo. En ese sentido, la norma disciplinaria define las conductas que se consideran faltas disciplinarias, las sanciones en las que se puede incurrir y el proceso

que debe seguirse para establecer la responsabilidad disciplinaria.

Respecto al alcance de las sanciones analizadas, el artículo 49 de la Ley 1952 de 2019, consagra:

“Artículo 49. Definición de las sanciones.

La destitución e inhabilidad general implica:

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

La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley; o La terminación del contrato de trabajo; y En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el termino señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera. 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 termino señalado en el fallo. La multa es una sanción de carácter pecuniario. La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

PARÁGRAFO. 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 periodo diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva.” (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con lo anterior, la sanción consistente en destitución e inhabilidad general implica, la terminación de la relación del servidor público con la administración, sin importar que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o la terminación del contrato de trabajo. 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.

Por su parte, 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.

La multa es una sanción de carácter pecuniario y por último la amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida

De acuerdo con lo expuesto, y en atención puntual de su interrogante, dado que la amonestación escrita sólo implica un llamado de atención formal, sin ninguna otra consecuencia para el servidor público y dado que no existe inhabilidad para tal situación, en criterio de esta Dirección Jurídica, de manera general no habría impedimento para que la persona que tenga amonestación escrita en la hoja de vida sea vinculada en un empleo público; esto, salvo que para el ejercicio del empleo específicamente se señale la ausencia de anotaciones.

Para mayor información respecto de las normas de administración de personal en el sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normas relacionados con el tema.

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 CORTES
Director Jurídico

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:08:04