



# Concepto 237811 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*\*20236000237811\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000237811

Fecha: 14/06/2023 04:02:15 p.m.

Bogotá, D.C.

REFERENCIA: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Ejecución de las sanciones. RADICACIÓN: 20239000265322 del 5 de mayo de 2023

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre el procedimiento para ejecutar la sanción a un servidor público, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero anotar que, la Ley [1952](#) de 2019<sup>1</sup> señala sobre el particular:

*ARTÍCULO 41. Inhabilidades sobrevinientes. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicara al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.*

(...)

*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.

(Modificado por el artículo 9 de la Ley 2094 de 2021) (Ver Literal c) del Art. 14 de la Ley 1828 de 2017)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> establece:

**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.*

**ARTÍCULO 2.2.5.5.48** *Reintegro al empleo y reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión. De conformidad con lo señalado en el artículo 158 de la Ley 734 de 2002, el servidor público que en un proceso disciplinario hubiere sido suspendido provisionalmente, será reintegrado a su cargo o función y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión, cuando la investigación termine con fallo absolutorio, decisión de archivo, terminación del proceso, o cuando expire el término de suspensión sin que se hubiere proferido fallo de primera o única instancia».*

De conformidad con la norma citada, la suspensión en el ejercicio del cargo es una situación administrativa que consiste en la separación temporal del empleo por orden judicial, fiscal o disciplinaria, mediante acto administrativo motivado, generando la vacancia temporal del empleo.

Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que la administración deberá emitir una resolución por medio de la cual se haga efectiva la sanción de suspensión en el ejercicio del cargo interpuesta por la autoridad disciplinaria.

En consecuencia, durante el término de la suspensión provisional no hay lugar al reconocimiento y pago de elementos salariales, ni prestacionales, salvo la de continuar efectuando la cotización al sistema general de seguridad social en la proporción que legalmente le corresponda a la entidad.

De acuerdo con lo anterior, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación:

Un funcionario público de carrera administrativa posesionado y debidamente inscrito ante la CNSC., se entera que el antiguo trabajo que el tenía con el sector público fue sancionado con SUSPENSIÓN de tres (3) meses y lo notifican en esta fecha de la sanción.

A lo anterior surgen los siguientes interrogantes:

¿La persona sancionada debe avisar de inmediato a su jefe y a la oficina de talento humano lo acontecido?

En los términos de las normas que regulan la materia, en caso de suspensión y al no poderse ejecutar la sanción, la misma se convertirá en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad; esta posibilidad se considera aplicable cuando no es posible ejecutarla porque el servidor no está ejerciendo un empleo público; en caso de encontrarse ejerciendo un empleo público (como en el caso consultado), estaríamos en presencia de una inhabilidad sobreviniente y en tal caso, se le comunicara al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

¿La persona sancionada debe cumplir su sanción en la nueva entidad donde es funcionario de carrera administrativa o debe renunciar a ese cargo para cumplir la sanción, porque sino estaría cometiendo otra falta disciplinaria?

De acuerdo con lo señalado, deberá comunicar al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias y esa autoridad le informará del trámite a seguir.

¿La sanción se puede conmutar a una multa debido a que se generó una inhabilidad sobreviniente y ya no trabaja en la entidad que lo sancionó? Tal como se manifestó, en caso de suspensión y al no poderse ejecutar la sanción, la misma se convertirá en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad; esta posibilidad se considera aplicable cuando no es posible ejecutarla porque el servidor no está ejerciendo un empleo o función pública.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sara Paola Orozco Ovalle

Revisó: Maía Borja

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

<sup>1</sup>Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

<sup>2</sup>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

Fecha y hora de creación: 2025-02-10 10:44:31