

CIRCULAR 255 DE 2010

(septiembre 29)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C

DIRECTRIZ DISCIPLINARIA No 006-2010

PARA: DIRECTORES DE AREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO, DEMAS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DEL SENA.

Asunto; De las Sanciones Disciplinarias y de su ejecución.

Se entiende por sanción disciplinaria la pena de carácter administrativo que se impone a un servidor público o ex-servidor declarado responsable dentro de una investigación disciplinaria, de cometer una falta, la cual se desprende de la potestad sancionadora del Estado, en desarrollo de la función preventiva, correctiva y garantizadora de los Principios Constitucionales y Legales que se deben observar en ejercicio de la función pública.

Las sanciones disciplinarias se aplican de modo general en el campo del Derecho Sancionatorio, mediante acto administrativo en ejercicio de la potestad disciplinaria que le asiste al Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, en virtud del Artículo [6](#) del decreto 249 de 2004.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-948 de 2002. M.P. Álvaro Tafur Galvis, señaló respecto a la potestad sancionatoria del Estado;

"De las consideraciones anteriores se desprende entonces que las normas disciplinarias tienen un complemento normativo compuesto por disposiciones que contienen prohibiciones, mandatos y deberes, al cual debe remitirse el operador disciplinario para imponer las sanciones correspondientes, circunstancia que sin vulnerar los derechos de los procesados permite una mayor adaptación del derecho disciplinario a sus objetivos. Así mismo cabe concluir que la infracción disciplinaria siempre supone la existencia de un deber cuyo olvido, incumplimiento o desconocimiento genera la respuesta represiva del Estado y que dado que el propósito último del régimen disciplinario es la protección de la correcta marcha de la Administración Pública, es necesario garantizar de manera efectiva la observancia juiciosa de los deberes de servicio asignados a los funcionarios del Estado mediante la sanción de cualquier omisión o extralimitación en su cumplimiento, por lo que la negligencia, la imprudencia, la falta de cuidado y la impericia pueden ser sancionados en este campo en cuanto impliquen la vulneración de los deberes funcionales de quienes cumplen funciones públicas".

La clasificación y límite de las sanciones se encuentran consagrados en el artículo [44](#) de la Ley 734 del 2002 Código Disciplinario Único, y se aplicarán atendiendo el tipo de falta, gravedad y forma de culpabilidad de la misma.

La citada norma, establece las clases de sanciones a que está sometido un servidor público que incurra en falta disciplinaria, así;

DESTITUCIÓN E INHABILIDAD GENERAL, PARA LAS FALTAS GRAVÍSIMAS

DOLOSAS O REALIZADAS CON CULPA GRAVISIMA:

Se define la destitución, como la desvinculación definitiva del empleado público o trabajador oficial, de la entidad y del servicio, a título de sanción y como consecuencia de la incursión en una falta gravísima sin que importe su condición de libre nombramiento y remoción, de carrera o provisional. En los casos de trabajadores oficiales, implica la terminación del contrato de trabajo.

Es la máxima sanción administrativa aplicable cuando a esta decisión conlleva el proceso disciplinario; que en todos los casos se acompaña de inhabilidad general.

La inhabilidad general, por su parte, se entiende como la imposibilidad de ejercer cargos y funciones públicas, por el término que establezca la sanción, que no podrá ser inferior a 10 años ni superior a 20.

SUSPENSIÓN E INHABILIDAD ESPECIAL PARA LAS FALTAS GRAVES DOLOSAS O GRAVISIMAS CULPOSAS:

Esta sanción disciplinaria implica la separación temporal del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria por el término fijado en el fallo sancionatorio, que puede ser aplicado por un término de 1 hasta 12 meses. La inhabilidad especial trae como consecuencia la imposibilidad de ejercer cargos y funciones públicas, por el término que establezca el fallo, y no será inferior a 30 días ni inferior a 12 meses.

Cuando se incurra en una falta disciplinaria calificada a título de grave culposa, la sanción a imponerse será únicamente de suspensión en el ejercicio del cargo o función, por el término que fije el fallo sancionatorio.

Si en el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, el disciplinado no se encuentra ejerciendo sus funciones en la entidad, la sanción de suspensión o el término que le faltare, deberá convertirse en salarios, de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta.

MULTA PARA LAS FALTAS LEVES DOLOSAS:

La multa es una sanción pecuniaria derivada de la comisión de una falta leve dolosa, la cual oscila entre diez (10) y ciento ochenta (180) días de salario básico mensual devengado para el momento de la comisión de la falta.

AMONESTACIÓN ESCRITA:

En la legislación Colombiana, la amonestación escrita se contempla como una sanción aplicable a los servidores públicos que hayan incurrido en faltas leves culposas. Se deriva de un proceso disciplinario y consiste en un llamado de atención que se le hace por escrito al funcionario, incorporándose en su hoja de vida, el cual genera antecedente disciplinario.

Cabe señalar que la amonestación escrita es sustancialmente diferente de la aplicación del artículo [51](#) de la Ley 734 de 2002 “Preservación del orden interno”, que consiste en un llamado de atención verbal que realiza el jefe inmediato cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia, sin afectar los deberes funcionales, y que no genera antecedente disciplinario, por lo que no se anota en la hoja de vida.

Una vez definidas las sanciones disciplinarias, es necesario señalar la forma como el operador

disciplinario, graduará y dará aplicación a las mismas, debiendo acudir a los criterios establecidos por el Código Disciplinario Único, tales como los atenuantes y agravantes, antecedentes fiscales y disciplinarios que reposen en la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y en la hoja de vida, cargo desempeñado en la entidad y nivel jerárquico del funcionario, el daño social que ocasionó con su conducta y el conocimiento de la ilicitud, entre otros.

Es importante resaltar que para dar aplicación a las sanciones disciplinarias impuestas mediante fallo sancionatorio, estos deben estar debidamente ejecutoriados y en firme; evento en el cual éste Despacho remitirá a los Directores Regionales y Subdirectores de Centro, los actos administrativos con sus respectivas constancias de ejecutoria para que dentro del término de 10 días hábiles, ejecuten la sanción disciplinaria. En todos los casos, los funcionarios señalados, deberán remitir comunicación dirigida al investigado informándole de la sanción, la fecha a partir de cuando se hace efectiva y su fecha de terminación. En caso de suspensión, destitución o multa, deberán dar aviso a la oficina de Nómina respectiva para que se tenga en cuenta la novedad.

Si la sanción disciplinaria es de carácter pecuniario se debe comunicar al sancionado, informándole sobre el pago, el plazo y el valor total de la multa. Cuando se encuentre vinculado, la Entidad podrá otorgar un plazo hasta máximo de 12 meses para su cancelación, descuento que podrá hacerse por nómina. Si el sancionado no se encuentra vinculado a la Entidad, se dará aplicación al artículo [173](#) de la Ley 734 de 2002 que establece que deberá cancelar la multa a favor de la Entidad, en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la ejecutoria de la decisión que la Impuso, informándole que de no realizar el pago dentro de este plazo se procederá al cobro coactivo, dentro de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo para cancelar la multa.

Cordialmente,

FRANK MANOTAS PUENTE

Jefe Oficina

Control Interno Disciplinario

SENA Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo