



Concepto 257911 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000257911

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000257911

Fecha: 18/07/2022 12:27:06 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN. Pago de salarios a empleado que había sido suspendido en el ejercicio del cargo. Radicado. 20222060330722 de fecha 22 de junio de 2022.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual realiza varios interrogantes en relación con el pago de los salarios durante el período en el que un empleado fue suspendido en el ejercicio de su empleo.

Al respecto, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, el Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, señala:

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." (destacado nuestro)

De esta manera, la norma prevé que la suspensión en el ejercicio del cargo procede como consecuencia, entre otras, de una orden de autoridad fiscal, de control disciplinario o judicial, que implica la separación temporal del empleo.

En relación con el reintegro del empleado suspendido en el ejercicio del empleo y la consiguiente devolución de los dineros dejados de percibir, el Consejo de Estado se ha manifestado en reiteradas oportunidades en los siguientes términos¹:

"...La orden de suspensión del cargo presupone la existencia de investigaciones fiscales o de procesos penales o disciplinarios contra sujetos pasivos del control fiscal y se mantiene, por mandato de la Constitución "mientras culminan las investigaciones o los respectivos procesos penales o disciplinarios.

"Ante la imposibilidad de ejercer sus funciones, el empleado no podrá percibir el salario asignado a su cargo, pues este derecho se deriva directamente de la prestación del servicio, por lo cual el Decreto 1647 de 1967, prohíbe reconocer y pagar remuneración por servicios no prestados, concordante con la prohibición contemplada en el artículo 41, numeral 19, de la Ley 200 de 1995 de:

"Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o en cuantía superior a la legal, efectuar avances prohibidos por la ley y reglamentos salvo las excepciones legales". (Destacado nuestro)

Sobre el mismo tema, el artículo [2.2.5.5.48](#) del Decreto [1083](#) de 2015, dispone:

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." (Destacado nuestro)

De lo anterior se infiere que el reintegro al empleo y el reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión del servidor sólo procede en los casos en que esa suspensión se hubiere producido dentro de un proceso disciplinario.

Con base en lo anterior, esta Dirección Jurídica procede a dar respuesta a sus interrogantes en el mismo orden planteado por usted:

1. ¿Cuál es el procedimiento que le debe dar un alcalde o un gerente de una entidad territorial para cancelar los salarios dejados de percibir por el funcionario suspendido?

Frente a este interrogante, es necesario precisar que en virtud con lo establecido en el acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016², este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde realizar liquidaciones ni pronunciarse sobre los procedimientos internos que deben agitar las entidades para efectos de la liquidación de nómina o pago de salarios de sus empleados, esta tarea que debe asumirla la entidad pública, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Aclarado esto, se indica que, la norma no establece un procedimiento específico para realizar el pago de los salarios dejados de percibir por el funcionario suspendido, no obstante, esta Dirección Jurídica concluye que, en virtud de sus atribuciones legales y la autonomía administrativa de la entidad pública, ésta podrá disponer el procedimiento administrativo específico para realizar el pago de los salarios dejados de percibir por el funcionario suspendido y para ello deberá atender lo señalado en la normativa y jurisprudencia expuesta a lo largo del presente concepto.

En todo caso, se reitera que cuando hay una suspensión en el ejercicio del cargo como consecuencia una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, durante el tiempo que el empleado estuvo suspendido no habrá lugar al pago de salarios. La entidad solo deberá seguir cotizado al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Si la suspensión en el cargo se da como resultado de un proceso sancionatorio disciplinario, y la investigación termina 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, el empleado deberá ser reintegrado a su empleo y la entidad deberá pagarle la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión.

2. ¿Si el funcionario terminó el proceso cómo debe solicitar los salarios que dejó de escribir cuál sería la vía legal?

La norma no menciona que exista alguna formalidad o procedimiento para solicitar el pago de los salarios dejados de percibir una vez sea reintegrado. Sin embargo, se recomienda que podrá hacerlo mediante comunicación escrita dirigida al Jefe de la Entidad y a la Oficina de Talento Humano, aportando los soportes correspondientes en donde se pueda evidenciar el resultado del proceso sancionatorio disciplinario, en concordancia con el artículo [2.2.5.5.48](#) del Decreto [1083](#) de 2015.

3. ¿Si los representantes legales no quieren cancelar esos salarios podrían recibir denuncias penales y disciplinarias?

Sobre este aspecto, me permito reiterar que este Departamento Administrativo, en virtud de lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016 carece de

competencia para pronunciarse sobre la legalidad de las actuaciones administrativas internas de las entidades públicas, pues dicha competencia recae en cabeza de los jueces de la república.

No obstante, se hace necesario precisar que la entidad deberá analizar la situación particular del empleado y en caso que se den los presupuestos indicados en el artículo [2.2.5.5.48](#) del Decreto [1083](#) de 2015 deberá proceder con el pago de los salarios correspondientes al periodo de tiempo en el que estuvo suspendido.

Ahora bien, aunque la norma no establece un plazo máximo para el pago, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad u organismo público debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de los salarios, dándose un plazo moderado para tal fin, de tal forma que no se ocasione un perjuicio al empleado.

De igual modo, es importante indicar que para reclamar los derechos salariales derivados de una relación laboral usted podrá ejercer las acciones judiciales correspondientes. Sin embargo, debe tener en cuenta que si estos derechos no son reclamados en el término que establece la ley se extingue la posibilidad de ejercer las acciones tendientes a hacerlos efectivos.

La prescripción de los derechos de los empleados públicos es por regla general de tres (3) años contados a partir de la fecha en que se haya hecho exigible la obligación, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La aplicación de la anterior norma se fundamenta en lo expresado en la sentencia de la Corte Constitucional C-745 de 1999, referente a la demanda del primer inciso del artículo [4](#) de la Ley [165](#) de 1941 (que consagraba el término que venía rigiendo para la prescripción de salarios), fallo en el cual se precisa que dicha norma se encuentra derogada tácitamente por la nueva legislación laboral y da paso a la aplicación del artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral.

En tal sentido, el Código de Procedimiento Laboral, aplicable en este punto a los empleados del Estado, señala: El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su Artículo 151.- dispone: "Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual."

No obstante, sobre las acreencias laborales cabe precisar que esta Dirección, acogiendo los criterios planteados por la Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, ha considerado que el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años.

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

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Maia Borja.

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4.

1 Consejo de Estado, Sala de Consulta y servicio Civil, Concepto 452 del 15 de julio de 1992, Consejero Ponente: Javier Henao Hidró

2 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública