



BOLETIN INFORMATIVO No 7
OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
CLASIFICACION Y LIMITES DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS LEY 734 DE 2002

Octubre de 2021

LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, en ejercicio de la función preventiva con la cual se busca evitar la ocurrencia de hechos, actos u omisiones que vayan en contra del ejercicio del deber funcional del funcionario público, en este caso todos aquellos que hacen parte de la planta global de la Universidad Popular del Cesar y sobre los cuales esta Oficina tiene de competencia.

En tal virtud, a través de estos boletines queremos compartir y recordar los derechos, deberes y obligaciones que tiene todo funcionario frente a la normatividad vigente, y para ellos en esta oportunidad les haremos referencia a lo siguiente:

La Ley 734 de 2002, contempla dentro del Capítulo Segundo la CLASIFICACION Y LIMITE DE LAS SANCIONES en sus artículos 44, 45 y ss.

Es así como encontramos en el Art. 44 a que está sometido el funcionario público cuando transgrede la Ley en el entendido de faltar a un deber u obligación funcional del cargo que desempeña, distinguiéndose entre las sanciones taxativas a imponer las siguientes:

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.

1. En que consiste 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. En que consiste la suspensión

Esta consiste en 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.

Es importante también compartir a través de este boletín informativo los límites de las sanciones, es decir, hasta donde la norma le da potestad al operador disciplinario de cuanto es el tiempo o plazo de la sanción a imponer, quien considerará de acuerdo al acervo probatorio que se encuentre dentro del proceso para establecerlo dentro del fallo que se dicte, lo que encontramos en el art. 46

1.- La inhabilidad general será de diez (10) a veinte (20) años;

2.- La inhabilidad especial no será inferior a treinta (30) días ni superior a doce (12) meses; pero cuando la falta afecte el patrimonio económico del Estado la inhabilidad será permanente.

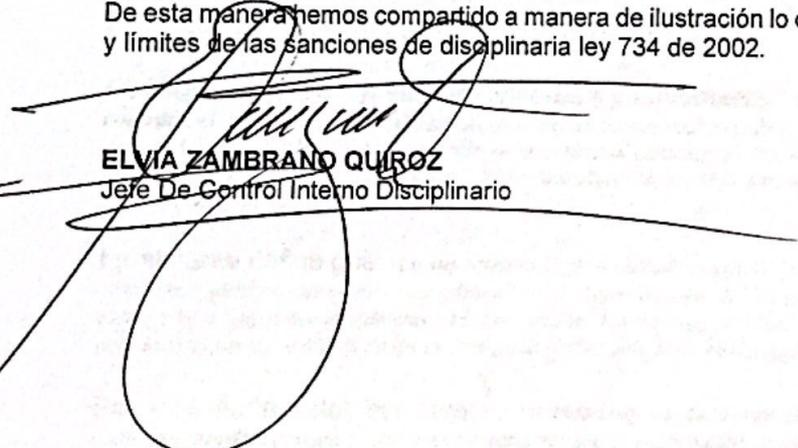
3.- La suspensión no será inferior a un (1) mes ni superior a doce (12) meses.

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.

4.- 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.

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

De esta manera hemos compartido a manera de ilustración lo concerniente a la clasificación y límites de las sanciones de disciplinaria ley 734 de 2002.


ELVIA ZAMBRANO QUIROZ
Jefe De Control Interno Disciplinario



CO-BC-CER518726

