



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

CARTILLA DISPLINARIA

DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL CONCEJO DISTRITAL
DE SANTIAGO DE CALI.
2023

BASADA EN EL NUEVO CÓDIGO GENERAL
DISCIPLINARIO LEY 1952 DE 2019,
REFORMADA POR LA LEY 2094 DE 2021



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI



Cartilla Disciplinaria del Servidor Público

LEY 1952 DE 2019

Nuevo Código General Disciplinario
Reformada por la Ley 2094 de 2021

Liliana Mercedes García Ch.

Jefe Oficina Control Interno Disciplinario

¿Quién debe leerme?

Si eres un servidor público o ejerces una función pública en el Concejo Distrital de Santiago de Cali, este documento es para ti. Es un instrumento de consulta para todos aquellos que están en el deber de conocer la normatividad disciplinaria vigente, las implicaciones jurídicas por la comisión de faltas disciplinarias y/o afectación al deber funcional, fuente misma de la ilicitud sustancial, objeto del reproche disciplinario.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI



Presentación

El derecho disciplinario está constituido, como garantía del ejercicio de la función pública, con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo o función.

Para lograr estos cometidos, el sujeto disciplinable debe ejercer los derechos, cumplir los deberes, respetar las prohibiciones y acatar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

Con este fin, se promulgó la **Ley 1952 de 2019**, por medio de la cual se expidió el nuevo “Código General Disciplinario”, que derogó la Ley 734 de 2002 “Código Único Disciplinario” y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción”, relacionadas con el derecho disciplinario, la cual, conforme a su artículo 265, empezaba a regir cuatro (4) meses después de su sanción y publicación, o sea, el 28 de mayo de 2019, no obstante, la **Ley 1955 de 2019**, “Por la cual se expidió el **Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad**”, en su artículo 140, difirió su vigencia hasta el 1 de julio de 2021. Posteriormente, se expidió la **Ley 2094 de 2021**, por la cual se modificó la **Ley 1952 de 2019**, que prorrogó la entrada en vigencia de la nueva norma hasta el 29 de marzo de 2022.



Esta nueva norma consagra unos principios rectores, un catálogo de faltas y unas sanciones en las que pueden incurrir y hacerse acreedores los servidores públicos; en consecuencia, la Presidencia del Concejo Distrital de Santiago de Cali y la Oficina de Control Interno Disciplinario, conscientes de la necesidad de brindar a sus funcionarios herramientas que motiven al conocimiento de la nueva normatividad disciplinaria, y sus contenidos, las conductas que constituyen faltas disciplinarias y las sanciones y consecuencias de índole personal, familiar, social y laboral, que acarrearán la declaratoria de responsabilidad disciplinaria a un servidor público, elaboró la presente "Cartilla Disciplinaria", como herramienta didáctica que conlleve al conocimiento del contenido del nuevo Código General Disciplinario y al acatamiento de sus disposiciones, encausando de esta manera, el deber funcional al cumplimiento de los fines y funciones del Estado, objetivo esencial del derecho disciplinario.

Se espera sea un manual de consulta y dirección permanente, en el ejercicio de las funciones propias de cada uno de los cargos, en procura del cumplimiento de la misión y visión del Concejo Distrital de Santiago de Cali.

CARLOS HERNÁN RODRÍGUEZ

Presidente
Concejo Distrital Santiago de Cali

LILIANA MERCEDES GARCÍA CHALARCA

Jefe Oficina Control Interno Disciplinario
Concejo Distrital Santiago de Cali

La ley Disciplinaria



La ley Disciplinaria está orientada a garantizar el debido ejercicio de la función pública, describe las conductas que pueden infringir la normatividad disciplinaria vigente y determina los procedimientos a aplicar a efectos de garantizar el debido proceso y determinar la responsabilidad disciplinaria y la sanción que haya lugar.

Conforme al contenido del **Art 29 de la Constitución Política**, en la aplicación del Derecho Disciplinario, se desarrollan los principios rectores de la función pública consagrados en el **artículo 209** de la norma superior, los cuales están igualmente contenidos en la **Ley 1952 de 2019**.



Finalidad de la Ley Disciplinaria



Según la Corte Constitucional, la ley disciplinaria tiene como finalidad específica la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o pongan en peligro.

“En el cumplimiento de esos cometidos estatales y durante el ejercicio de las correspondientes funciones o cargos públicos, **los servidores públicos no pueden distanciarse del objetivo principal para el cual fueron instituidos**, como es el de servir al Estado y a la comunidad en la forma establecida en la Constitución, la ley y el reglamento; por lo tanto, pueden verse sometidos a una responsabilidad pública de índole disciplinaria, cuando en su desempeño vulneran el ordenamiento superior y legal vigente, así como por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones” (**Sentencia C-708/99. M.P. Álvaro Tafur Galvis**).

También expreso: “La Corte ha precisado igualmente que, en materia disciplinaria, la ley debe orientarse a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que le asisten al servidor público o al particular que cumple funciones públicas pues las faltas le interesan al derecho disciplinario en cuanto interfieran tales funciones”. (**Sentencia C-341-96. M.P. Antonio Barrera Carbonell**).

“De allí que el derecho disciplinario valore la inobservancia de normas positivas en cuanto ella implique el quebrantamiento del deber funcional, esto es, el desconocimiento de la función social que le incumbe al servidor público o al particular que cumple funciones públicas”. (**Sentencia C-373/02. M.P. Jaime Córdoba Triviño**).

Importancia de la Ley Disciplinaria

La Ley 1952 de 2019, es el Régimen Disciplinario actual de los Servidores Públicos en Colombia, por medio del cual el Estado **tiene la potestad disciplinaria a través de los diferentes órganos que los conforman, como son la Procuraduría General de la Nación, Personerías Distritales y Municipales, las Oficinas de Control Disciplinario interno y los funcionarios con potestad disciplinaria;** son estas entidades y esos funcionarios, entonces los encargados de regular la conducta de los Servidores Públicos, e inclusive de los particulares que por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, ejerzan transitoriamente funciones públicas.

Esta Ley es un instrumento de obligatorio conocimiento por ser el regulador de la conducta de los servidores públicos, teniendo como propósito principal, el que éstos, salvaguarden los principios de la función pública como son los de moralidad, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficiencia y eficacia de la administración; además observar el desempeño de su empleo cargo o función, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes, el respeto de las prohibiciones, el no estar incurso en el régimen de las inhabilidades, las incompatibilidades e impedimentos y conflicto de intereses, establecidos en la constitución política y las leyes; con lo cual, la Administración Pública obtendrá un resultado de gestión positiva, en cumplimiento de los fines esenciales del Estado.



ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LA LEY 1952 DE 2019. NUEVO CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO



Con la Constitución Política de Colombia de 1991, se lograron significativos cambios en el Estado Colombiano, lo que definitivamente influyó en el antecedente constitucional del Derecho disciplinario.

El artículo 124 de la Constitución Política, consagró:

“La Ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva”.

Así mismo, en el **artículo 123** Ibídem, determinó quienes ostentan la calidad de Servidores Públicos:

"Son Servidores Públicos, los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los Servidores Públicos están al servicio del Estado y de la Comunidad; ejercerán sus funciones por la forma prevista por la Constitución, la Ley y el Reglamento.

La Ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

A su vez, el artículo 122, inciso segundo de la norma superior, respecto de la función Pública consagró:

“Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la constitución y desempeñar los deberes que le incumben”.

Sobre el principio de la responsabilidad jurídica estableció en el **Artículo 6º**, lo siguiente:

“Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por Infringir la Constitución y las Leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”.

Es así que conforme al principio plasmado en el artículo anterior, mientras que los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las Leyes, los servidores públicos lo son por las mismas causas y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones; esto quiere decir, por lo que atañe al campo disciplinario aplicable al servidor público, como también ocurre en el terreno penal, se es responsable tanto por actuar de una determinada manera no querida por el legislador (conducta positiva), como por dejar de hacer algo que debería hacerse según los mandatos de la Ley (conducta negativa u omisiva), siempre y cuando se establezca la responsabilidad del sujeto investigado.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Los cambios e innovaciones consagrados en la **Constitución de 1991**, consecuentemente demandaron los ajustes respectivos en materia disciplinaria, cuyas regulaciones para ese entonces, estaban consignadas en una serie de normas dispersas a través de las cuales no sólo se pretendía el control de la corrupción en el ejercicio de la función pública, sino el reconocimiento de una serie de derechos y deberes de los servidores públicos en todos los ámbitos territoriales, las cuales, a partir de la expedición de la **Ley 27 de 1992** y posteriormente las **Leyes 190 y 200 de 1995**, se empezaron a consolidar, llegándose a unificar en un solo cuerpo a través de la **Ley 734 de 2002** o “Código Disciplinario Único”, el cual ha sido derogado por la **Ley 1952 de 2019** “Nuevo Código General Disciplinario”.

Las normas, anteriores a la entrada en vigencia de la **Constitución de 1991**, que regularon temas en materia disciplinaria, entre otras, fueron:

Decreto 2400 de 1968. Este decreto modificó algunas normas que regulaban la administración del personal civil de la rama ejecutiva. Contenía como sanciones las siguientes: **Amonestación Verbal; Amonestación Escrita con copia a la hoja de servicios del empleado; Descuentos del sueldo por razón del incumplimiento del horario de trabajo o ausencias injustificadas; Multa que no excedía de la quinta parte del sueldo mensual; Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por 30 días y Destitución.**

En los **Arts. 11 al 14** consagraba lo pertinente al Régimen Disciplinario.



Decreto 3074 de 1968. Este Decreto modificó y adicionó el decreto anterior; a través de esta norma, se le reconocieron al investigado los derechos a conocer del informe y pruebas que se alleguen a la investigación; a ser escuchado en descargos y a solicitar la práctica de pruebas.

Decreto 1950 de 1973. Por medio de este decreto, el gobierno reglamentó los **Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968.**

En sus **artículos 130 a 167** por primera vez se hace una amplia consagración al **Régimen Disciplinario**, incluyendo las normas de procedimiento a que hacían relación los **Arts. 11 al 14 del Decreto 2400 de 1968.**

Además, se reguló el ejercicio de la vigilancia administrativa por parte de la **Procuraduría General de la Nación.**

(Derogados por el **art. 59, Decreto Nacional 482 de 1985**).

Ley 13 de 1984. A través de esta Ley, se expide lo que se puede llamar el primer estatuto Disciplinario, para los funcionarios públicos (25 artículos), cuya finalidad era asegurar a la sociedad y a la Administración Pública, la eficiencia en la prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los funcionarios públicos y a éstos, los derechos y las garantías que les corresponde como tales.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Decreto 482 de 1985. Se reglamentó el Régimen disciplinario consagrado en la **Ley 13 de 1984**. Se señaló como principios del Derecho disciplinario, los principios de: Economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción. En cuanto al Derecho de Defensa del Investigado, señaló por primera vez, que podía estar representado por un apoderado o abogado en ejercicio. Describió las etapas del proceso disciplinario, pero no señaló términos para las mismas. Consagró igualmente y por primera vez, circunstancias de atenuación y agravación de la responsabilidad.

A partir de la **Constitución de 1991**, surgieron una serie de normas que no solo dieron paso al inicio del proceso de unificación de las normas disciplinarias, sino que se expidieron leyes tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijaron disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, con el propósito de combatir las prácticas inmorales y delictuosas de funcionarios públicos y particulares que buscan dilapidar o apropiarse del erario público. Se implementaron correctivos que contribuyeran a hacer cada vez más eficaces las políticas de lucha contra la corrupción, así:

La Ley 27 de 1992, desarrolló el **artículo 125** de la Constitución Política, consagró normas sobre administración de personal al servicio del Estado, tanto del orden Nacional como del Territorial, para garantizar la eficiencia de la Administración Pública, la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público a través de concurso público, la estabilidad en los empleos y el ascenso a través de la carrera administrativa, e incluye la figura de manuales de funciones y requisitos.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Ley 190 de 1995 o Estatuto Anticorrupción. A través de esta Ley, se legisló acerca del reclutamiento de los servidores públicos, el deber de diligenciar el Formato Único de Hoja de Vida, la presentación de la declaración de bienes y rentas, la presentación del certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la **Procuraduría General de la Nación** y de antecedentes penales expedido por el **Departamento Administrativo de Seguridad DAS**. Así mismo, consagró unas modificaciones al **Código Penal** afectos de hacer más severas las penas por delitos como el peculado, la concusión, el tráfico de influencias, prevaricato, etc.

Ley 200 de 1995 o Código Disciplinario Único. Era un estatuto de carácter general que derogó expresamente la legislación que sobre la materia existía hasta el momento, con la salvedad de los regímenes disciplinarios de rango constitucional. Se logró a través de esta norma, combatir la corrupción y los actos de irresponsabilidad e incumplimiento de funciones de los servidores públicos, conductas que no tenían un eficaz control.

Se autorizó por Ley la creación de las **OFICINAS DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO** en las entidades estatales y se exigió que fueran del más alto nivel jerárquico para tener un marco de competencia más amplio.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI



Posteriormente y aproximadamente siete años después, se promulgó la **Ley 734 del 05 de febrero de 2002 o Código Disciplinario Único**, la cual fue más precisa y contundente respecto de la descripción de conductas que podían constituir faltas disciplinarias, las sanciones más drásticas para las conductas que constituyen faltas gravísimas, como lo es la Destitución y, se relacionan tres clases de Inhabilidades (**General, Especial y Permanente**); Además, el marco de aplicación de dicha Ley es demasiado extenso y se consagraron a través del **Art. 48** las conductas objetivas que constituyen delitos conforme al Código Penal e inclusive, del Derecho Internacional y de Derechos Humanos, entre otros.

Se describen dos clases de procedimientos: El ordinario y el verbal; este último bajo unos presupuestos legales le brinda al operador disciplinario la posibilidad de aplicar la ley disciplinaria de manera más eficiente, oportuna y con mayor celeridad.

No obstante, con el tiempo, se evidenció la necesidad de reformar la norma disciplinaria vigente, con la intención de clarificar diversos temas, entre otros, los relacionados con la responsabilidad de los funcionarios públicos y los conceptos de dolo y culpa, lo que dio origen a una nueva norma disciplinaria, la **Ley 1952 de 2019, NUEVO CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO**, el cual entrará a regir el 1º de julio de 2021, vigencia prorrogada por el **artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “PACTO POR COLOMBIA PACTO POR LA EQUIDAD”**.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Este nuevo estatuto, deroga la **Ley 734 de 2002 CDU** y algunas disposiciones de la **Ley 1474 de 2011** y con este, pretende el legislador derrotar o reducir el índice de corrupción que azota constantemente al país, dando nuevos instrumentos y herramientas a los entes de control, para lograr de esta manera un efectivo y eficaz control, y seguimiento sobre las actuaciones de los servidores públicos.

Conforme a la exposición de motivos de la nueva norma, con éste nuevo código también se pretende alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia sin dejar de lado el derecho fundamental del debido proceso y el ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado. Para el legislador era necesario consolidar los fundamentos del derecho disciplinario en materia sustancial y procesal.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

El Libro I del Código General Disciplinario conservó varios aspectos de la derogada Ley 734 del 2002, como los principios y normas rectoras de la ley disciplinaria, el ámbito de aplicación, los sujetos disciplinables, la extinción la acción y de la sanción disciplinaria, así como los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público.



INNOVACIONES Y CAMBIOS EN EL NUEVO CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO

Sujetos Disciplinables	Sanciones
<p>Además de los servidores públicos, los particulares que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y los auxiliares de la justicia estarán sujetos a las nuevas disposiciones.</p> <p>Igual ocurrirá con los indígenas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado.</p>	<p>En la clasificación y límites de las sanciones se mantiene la clasificación de las faltas en gravísimas, graves y leves.</p>



Límites

En este tema, la novedad es la fijación de nuevos límites a las sanciones que se manejan, pues los sujetos disciplinables quedan sometidos, entre otras, a la destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años para las faltas gravísimas dolosas, destitución e inhabilidad general de cinco (5) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima, suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a cuarenta y ocho (48) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave. Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a veinticuatro (24) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas, suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a dieciocho (18) meses para las faltas graves culposas, multa de veinte (20) a noventa (90) días de salariobásico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas y multa de cinco (5) a veinte (20) días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltasleves culposas. (Art. 48 CGD.)



Concurso de Faltas

A lo anterior se suma que el reciente estatuto prevé de manera taxativa el concurso de faltas disciplinarias y, en consecuencia, contempla los criterios que guiarán al fallador para sancionar a quien con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Descripción de Faltas



Si bien la descripción de las faltas se mantuvo, el CGD las agrupa de acuerdo con una clasificación Específica, ya no en una única lista.

Por ejemplo, el Capítulo de las faltas gravísimas está conformado, entre otras, por las faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario (DIH), con la libertad y otros derechos fundamentales, con la contratación pública o con la función pública.



Conflicto de intereses



En el régimen para particulares se conservan las mismas inhabilidades, impedimentos e incompatibilidades; no obstante, el concepto de conflicto de intereses ya existente, fue robustecido al quedar contemplado de manera taxativa cuándo el particular disciplinable tiene la obligación de declararse impedido para actuar en un asunto.



Competencia especial



Según el CGD, la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación conocerá en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra el Vicepresidente de la República, los ministros, los congresistas, el Contralor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Gerente del Banco de la República y demás miembros de su junta directiva, el Alcalde Mayor de Bogotá y los magistrados del Consejo Nacional Electoral, entre otros.

A su vez, el Procurador General, conocerá en segunda instancia, de los procesos disciplinarios que se adelanten contra estos servidores.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Sujetos Procesales



A partir de la entrada en vigencia de la nueva ley, las víctimas o perjudicados, cuando se trate de investigaciones por violaciones a los derechos humanos, infracciones al DIH o actos constitutivos de acoso laboral, tienen la facultad de designar apoderado.



Términos y pruebas



Algunos términos, como los establecidos para que se entienda ejecutoriada una decisión, para que se surta la notificación por edicto o para interponer recursos, entre otros, fueron modificados por la Ley 1952.

El estatuto consagró reglas específicas respecto a la confesión, el testimonio, el peritaje, la inspección disciplinaria, los documentos y el indicio.



Potestad Disciplinaria

El Estado es el titular de la potestad disciplinaria, o facultad de sancionar a los servidores públicos, por infracciones previstas en la ley.



¿Quiénes ejercen la Potestad Disciplinaria en Colombia?

LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

LA COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL Y LAS COMISIONES SECCIONALES DE DISCIPLINA JUDICIAL.

LA SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO.

LOS PERSONEROS DISTRITALES Y MUNICIPALES.

LOS NOMINADORES

En segunda instancia, Arts. 234 y 235 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el art. 52 de la Ley 2094 de 2021.

LAS OFICINAS DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO ESTABLECIDAS EN TODAS LAS RAMAS, ÓRGANOS Y ENTIDADES DEL ESTADO.

En primera instancia, a través de los funcionarios de instrucción y juzgamiento.

El Art 3 de la Ley 2094 de 2021, modificó el Art. 12 de la Ley 1952 de 2019 y dispuso: "Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso Disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento..."

¿Quiénes son los destinatarios de la Ley Disciplinaria?

TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS AUNQUE SE ENCUENTREN RETIRADOS DEL SERVICIO.

- Empleados Públicos: Carrera, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, provisionales y temporales.
- Trabajadores Oficiales: Vinculados por contrato de trabajo
- Servidores Públicos de Elección Popular: Concejales, diputados, alcaldes, gobernadores, etc

LOS PARTICULARES QUE CUMPLAN FUNCIONES PÚBLICAS Y/O ADMINISTREN RECURSOS PÚBLICOS.

- Contratistas, interventores o supervisores de contratos estatales.
- Gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

Diferencia entre Control Interno y Control Interno Disciplinario

Control Interno	Control Interno Disciplinario
<p>Según la Función Pública, las Oficinas de Control Interno, son las dependencias encargadas de evaluar y realizar seguimiento continuo, de forma independiente, a la gestión de las entidades y al mejoramiento de sus procesos.</p> <p>La misión de dichas oficinas debe estar centrada en asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.</p> <p>NO TIENE POTESTAD SANSONATORIA.</p>	<p>La función de las Oficinas de Control Interno Disciplinario es conocer, evaluar y decidir en primera instancia, dentro de los términos de ley, los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos adscritos a la entidad por infracciones a la ley disciplinaria.</p> <p>TIENE POTESTAD SANSONATORIA.</p>

¿Qué constituye falta disciplinaria?

Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, que conlleven:

- ★ Incumplimiento de deberes.
- ★ Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones. Incursión en prohibiciones.
- ★ Violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.
- ★ La realización de conductas consideradas como faltas gravísimas



(Artículo 26 C.G.D.)

¿CONOZCO MIS DEBERES COMO SERVIDOR PÚBLICO?

★ Cumplir los deberes contenidos en la Constitución, las leyes, el manual de funciones, contratos de trabajo, etc.

★ Custodiar la información a mi cargo, evitando la sustracción, deterioro y uso indebido de la misma.

★ Cumplir con todos los requisitos para posesionarme en el cargo.

★ Recibir quejas, denuncias e informes y darles el trámite de ley

★ Tratar con respeto e imparcialidad a las personas con quienes tengo una relación por razón del servicio.

★ Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho.

★ Realizar personalmente las tareas que me sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se me delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta.

★ Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.



★ Registrar en la oficina de Talento Humano todos los datos personales y avisar oportunamente cualquier cambio.

★ Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley

★ Capacitarme y actualizarme en el área donde desempeño mi función.

★ Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.

★ Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.

★ Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que me sea encomendado y abstenerme de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

★ Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo, al desempeño de mis labores.



¿QUÉ NO ME ES PERMITIDO HACER EN EL EJERCICIO DE MIS FUNCIONES COMO SERVIDOR PÚBLICO?



★ Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

★ Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.

★ Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a mi cargo o la prestación del servicio a que estoy obligado.

★ Ausentarme del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.

★ Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.

★ Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.





★ Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.

★ Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

★ Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

★ Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, e injuriarlos o calumniarlos.

★ Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.

★ Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido

★ Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.

★ Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.

★ Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.

★ Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.

¿QUÉ TIPO DE FALTAS EXISTEN?



FALTAS GRAVÍSIMAS

(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)



FALTAS GRAVES Y LEVES

(Art. 67 Ley 1952 de 2019)

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS

(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Consagradas expresamente por el legislador en los artículos del 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019, entre otras las siguientes:

ARTÍCULO 52. FALTAS RELACIONADAS CON LA INFRACCIÓN AL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y AL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO.

Incurrir en graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme a los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia.

ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 54. FALTAS RELACIONADAS CON LA CONTRATACIÓN PÚBLICA:

- ★ Celebrar contrato de prestación de servicios cuyo objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo e impliquen subordinación y ausencia de autonomía respecto del contratista, salvo las excepciones legales.
- ★ Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales previstas en la Ley para ello.
- ★ Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que este incurra en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.
- ★ Aplicar la urgencia manifiesta para la celebración de los contratos sin existir las causales previstas en la ley.
- ★ No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.
- ★ Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.
- ★ Omitir, el supervisor o el interventor, el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 55. FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA:

- ★ Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.
- ★ Consumir, en el sitio de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave. En el evento de que esta conducta fuere cometida en lugares públicos ella será calificada como grave, siempre y cuando se verifique que ella incidió en el correcto ejercicio del cargo, función o servicio. (Expresión subrayada Por medio de la Sentencia de la Corte Constitucional C-536 de 2019 se resuelve estarse a lo resuelto en la Sentencia de la Corte Constitucional C-252 de 2003).
- ★ Adquirir directamente o por interpuesta persona bienes que deban ser enajenados en razón de las funciones de su cargo, o hacer gestiones para que otros los adquieran.
- ★ No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
- ★ Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación.
- ★ Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
- ★ Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 55. FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA (CONTINUACIÓN):

- ★ VEjercer funciones propias del cargo público desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa, de carácter cautelar o provisional, de suspensión en el ejercicio de las mismas.
- ★ Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.
- ★ Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados. Se entiende por mora sistemática el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los asuntos él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.
- ★ Adoptar decisión administrativa o concepto técnico o jurídico con el fin de favorecer intereses propios o ajenos, en contravía del bien común o del ordenamiento jurídico, u obligara otro servidor público para que realice dicha conducta.
- ★ Las demás conductas que en la Constitución o en la Ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 56. FALTAS RELACIONADAS CON EL RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES, INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTOS DE INTERESES:



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

- ★ Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
- ★ Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.
- ★ Contraer obligaciones con personas naturales les o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.

★ Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después del término del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo al que haya estado vinculado.

★ No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separadodel asunto.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 57. FALTAS RELACIONADAS CON LA HACIENDA PÚBLICA:



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

- ★ Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
- ★ Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.
- ★ Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.
- ★ Asumir, ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
- ★ Incumplir los pagos de cuentas por pagar o reservas presupuestales, contrariando la programación establecida en actos administrativos.
- ★ No incluir en el presupuesto las apropiaciones necesarias y suficientes, cuando exista la posibilidad, para cubrir el déficit fiscal, servir la deuda pública y atender debidamente el pago de sentencias, créditos judicialmente reconocidos, laudos arbitrales, conciliaciones y servicios públicos domiciliarios.
- ★ No adoptar las acciones establecidas en el estatuto orgánico del presupuesto, cuando las apropiaciones de gasto sean superiores al recaudo efectivo de los ingresos.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 57. FALTAS RELACIONADAS CON LA HACIENDA PÚBLICA (CONTINUACIÓN):



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

- ★ No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los Sistemas de Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales del Sistema Integrado de Seguridad Social o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.
- ★ No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones emitidas por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.
- ★ Desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia.
- ★ No asegurar por su valor real los bienes del Estado ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.
- ★ Constituir unidad de caja con las rentas de destinación específica.
- ★ Incumplir los acuerdos relativos a la reestructuración de pasivos o de saneamiento fiscal.

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

ARTÍCULO 58. FALTA RELACIONADA CON LA ACCIÓN DE REPETICIÓN.

No instaurarse en forma oportuna por parte del representante legal de la entidad, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, exfuncionario o particular en ejercicio de funciones públicas, cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.

ARTÍCULO 59. FALTAS RELACIONADAS CON LA SALUD PÚBLICA, LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE:

- Proferir actos administrativos, por fuera del cumplimiento del deber, con violación de las disposiciones constitucionales o legales referentes a la protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación, de los recursos naturales y del medioambiente, originando un riesgo grave para las etnias, los pueblos indígenas, la salud humana o la preservación de los ecosistemas naturales o el medio ambiente.
- Omitir o retardar injustificadamente el ejercicio de las funciones propias de su cargo, permitiendo que se origine un riesgo grave o un deterioro de la salud humana, el medio ambiente o los recursos naturales.
- No dar cumplimiento a las funciones relacionadas con la gestión del riesgo de desastre en los términos establecidos en la ley.

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 60. FALTAS RELACIONADAS CON LA INTERVENCIÓN EN POLÍTICA:

- Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.
- Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.

ARTÍCULO 61. FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO, LA FUNCIÓN Y EL TRÁMITE DE ASUNTOS OFICIALES:

- Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control.
- Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 62. FALTAS RELACIONADAS CON LA MORALIDAD PÚBLICA:



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

★ Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.

★ Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.

★ Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.

★ Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.

★ Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS

ARTÍCULO 62. FALTAS RELACIONADAS CON LA MORALIDAD PÚBLICA (CONTINUACIÓN):



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

- ★ Amenazar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.
- ★ Influir en otro servidor público o particular que ejerza función pública, prevaleciéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.

- ★ Ofrecer el servidor público directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.

- ★ Sin perjuicio de la adopción de las medidas previstas en la Ley 1010 de 2006, cometer, directa o indirectamente, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, acto arbitrario e injustificado contra otro servidor público que haya denunciado hechos de corrupción.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVÍSIMAS



FALTAS GRAVÍSIMAS
(Art. 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019)

ARTÍCULO 65. FALTAS QUE COINCIDEN CON DESCRIPCIONES TÍPICAS DE LA LEY PENAL:

Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él.

ARTÍCULO 66. CAUSALES DE MALA CONDUCTA:

- Las faltas anteriores constituyen causales de mala conducta para los efectos señalados en el numeral 2 del artículo 175; numeral 3 del artículo 178 y el tercer inciso del ARTÍCULO 178 A de la Constitución Política, cuando fueren realizadas por el Presidente de la República, los Magistrados de la Comisión de Aforados, Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado, o de la Corte Constitucional, los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y del Fiscal General de la Nación.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

FALTAS GRAVES O LEVES

(ART. 67 LEY 1952 DE 2019).

GRAVES	LEVES
<ul style="list-style-type: none">• El incumplimiento de los deberes.• El abuso de los derechos.• La extralimitación de las funciones.• La incursión en prohibiciones.	<ul style="list-style-type: none">• Salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima.• La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 este código.



LA NORMA CONSAGRA QUE LAS FALTAS SOLO SON SANCIONABLES A TÍTULO DE DOLO O CULPA, ¿QUÉ SIGNIFICA ESTO?

El Código General Disciplinario, consagra en el artículo 10 que, en materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad, o sea que las conductas sólo son sancionables a título de dolo o culpa, quedando proscrita toda forma de responsabilidad objetiva,

DOLO	CULPA
<ul style="list-style-type: none">• Es la voluntad, conocimiento, conciencia e intención del funcionario, al querer realizar un hecho objeto de reproche. Es decir, la conducta o el comportamiento es doloso cuando el funcionario conoce el hecho y quiere su realización.	<ul style="list-style-type: none">• Es la falta de previsión o de un resultado, o cuando habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo.• 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.



¿TODAS LAS FALTAS DISCIPLINARIAS SON SANCIONABLES?



No, aquellas conductas amparadas en las causales de exclusión de la responsabilidad no serán sancionadas.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

¿CUALES SON LAS CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA?

No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando la conducta se realice:



★ Por fuerza mayor.

★ En caso fortuito.

★ En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.

★ En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

★ Por miedo insuperable.

★ Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

★ En situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

★ Por insuperable coacción ajena.

★ Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. Si el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre que la falta admita tal modalidad. De ser vencible el error de derecho, se impondrá, cuando sea procedente, la sanción de destitución y las demás sanciones graduables se reducirán en la mitad. En los eventos de error acerca de los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad disciplinaria, se aplicarán, según el caso, los mismos efectos del error de hecho. Para estimar cumplida la conciencia de la ilicitud basta que el disciplinable haya tenido la oportunidad, en términos razonables, de actualizar el conocimiento de lo ilícito de su conducta.

No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

(Art. 5 de la Ley 2094 de 2021)

¿QUÉ PASA SI LA CONDUCTA ES DE TAL NATURALEZA QUE NO AFECTA LOS DEBERES FUNCIONALES?

Conforme al artículo 68 de la Ley 1952 de 2019, Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato puede adoptar las medidas correctivas pertinentes para preservar el orden interno, sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno y estas medidas no generan antecedente disciplinario alguno.



¿QUÉ ES DEBER FUNCIONAL?



Para la Corte Constitucional, el deber funcional abarca el cumplimiento de los deberes inherentes a la función desempeñada, el acatamiento del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, y la no extralimitación de funciones, que se encuentran consagrados en la Constitución, la ley y el reglamento.



EJEMPLO DE INCUMPLIMIENTO DEL DEBER FUNCIONAL



DEBER:

Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales (Art. 38 numeral 12 de la Ley 1952 de 2019).

FALTA LEVE	FALTA GRAVE	FALTA GRAVÍSIMA
Incumplimiento en el horario de trabajo. (Horario legal o reglamentario)	Inasistencia laboral. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término inferior a cinco (5) días, sin justificación.	Abandono del cargo Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación.



LA COMISIÓN DE UNA FALTA DISCIPLINARIA, PUEDE ACARREAR LAS SIGUIENTES SANCIONES:

(Art. 48 de la Ley 1952 de 2019)

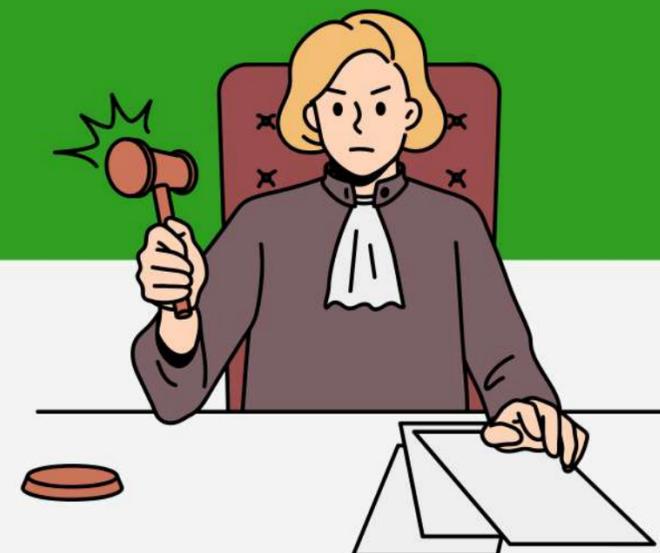
- ★ Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
- ★ Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
- ★ Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) 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.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

EJEMPLOS DE SANCIONES SEGÚN LA FALTA



CONDUCTA	FALTA LEVE	FALTA GRAVE	FALTA GRAVÍSIMA
No tratar con respeto e imparcialidad a los usuarios.	Tratar al usuario con términos o frases verbales irrespetuosas u ofensivas.	Emplear expresiones racistas, discriminatorias, morbosas y/o agredir físicamente al usuario.	Atentar contra la vida o infringir lesión grave a la integridad física o mental del usuario.
No cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio..	No orientar adecuadamente al usuario al formular una petición.	Dilatar injustificadamente la decisión de una petición.	Omitir injustificadamente el dar respuesta a una petición.
No acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y desempeño del cargo.	Ocultar información acerca del perfil profesional que se tiene.	Atribuirse un perfil profesional o experiencia que no se ha tenido.	Presentar certificaciones profesionales totalmente falsas.



TIPOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Artículo 48 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 9° de la Ley 2094 de 2021.



TIPO DE FALTA	GRADO DE CULPABILIDAD	TIPOS DE SANCIÓN
GRAVÍSIMA	DOLOSA	Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años.
	CULPA GRAVÍSIMA	Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años
	CULPA GRAVE	



TIPOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Artículo 48 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 9° de la Ley 2094 de 2021.



TIPO DE FALTA	GRADO DE CULPABILIDAD	TIPOS DE SANCIÓN
GRAVE	DOLOSA	Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término.
	CULPOSA	Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses.



TIPOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Artículo 48 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 9° de la Ley 2094 de 2021.



TIPO DE FALTA	GRADO DE CULPABILIDAD	TIPOS DE SANCIÓN
LEVE	CULPOSA	Amonestación escrita.



PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

(Artículo 33 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 7° de la Ley 2094 de 2021 y el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 73 de la Ley 2094 de 2021.).

La figura de la CADUCIDAD, consagrada en el artículo 30 de la Ley 734 de 2002, anterior Código Disciplinario Único, desaparece en la nueva norma disciplinaria, pero se prorroga su vigencia por 30 meses más, contados desde la promulgación de la ley hasta el 29 de diciembre de 2023, posteriormente, desaparecerá.

El término de PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA es de cinco (5) años, el cual se interrumpe cuando se notifica el fallo de primera instancia. Si luego de dos (2) años de notificado el fallo no se notifica decisión de segunda instancia, opera la prescripción.

La prescripción para las faltas por violación a los DD. HH. y el DIH será de doce (12) años en la primera instancia, la cual se interrumpe con la notificación del fallo. Si luego de tres (3) años de notificado el mismo no se notifica decisión de segunda instancia, opera la prescripción.

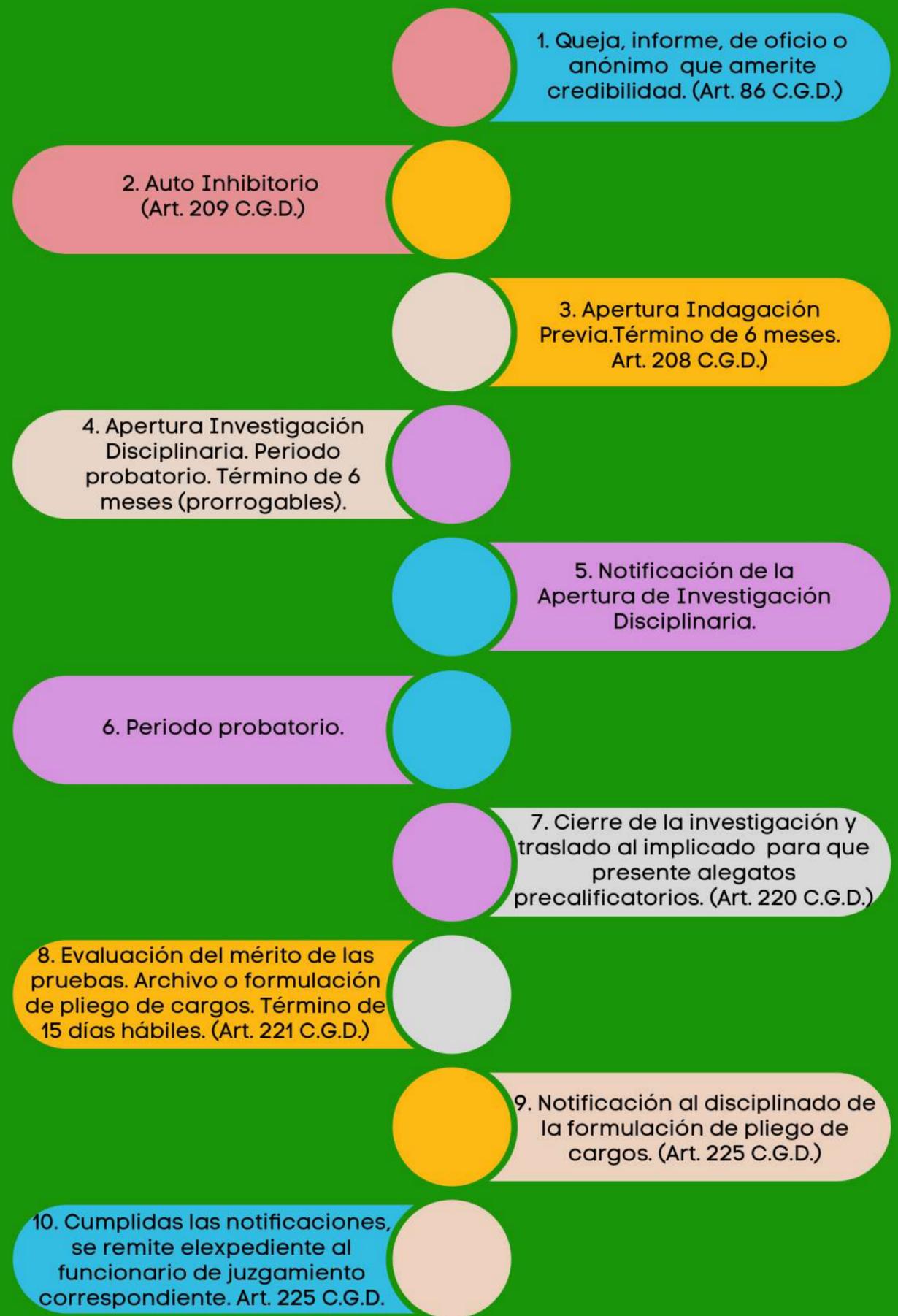


PRESCRIPCIÓN EN LA LEY 1952 DE 2019 ARTÍCULOS 33 Y 36

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA	PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
Para las faltas de ejecución instantánea 5 años desde el día de su consumación.	Prescribe en un término de 5 años, contados a partir de la ejecutoria del fallo.
Para las faltas de ejecución permanente o continuada, 5 años desde la realización del último acto.	
Para las omisivas, 5 años desde cuando haya cesado el deber de actuar.	
Para las faltas gravísimas del art. 52 relacionadas con la infracción al derecho internacional y al derecho internacional humanitario, el termino es de 12 años.	



ESTRUCTURA DEL PROCESO ORDINARIO



ESTRUCTURA DEL PROCESO ORDINARIO (continuación)

11. Presentación de descargos por parte del investigado, solicitud y aporte de pruebas. Término de 15 días.

12. Trámite de nulidades propuestas y práctica de pruebas. Término 90 días (Art. 225 C - C.G.D.)

13. Variación del Pliego de Cargos. Término de 15 días. (Art. 225D - C.G.D.)

14. Traslado para Alegatos de Conclusión. Término 10 días (Art. 225 E - C.G.D.)

15. Fallo absolutorio o sancionatorio de primera instancia. Término 30 días hábiles. (Art. 225 F - C.G.D.)

16. Notificación y apelación del fallo. (Art. 225 G - C.G.D.)

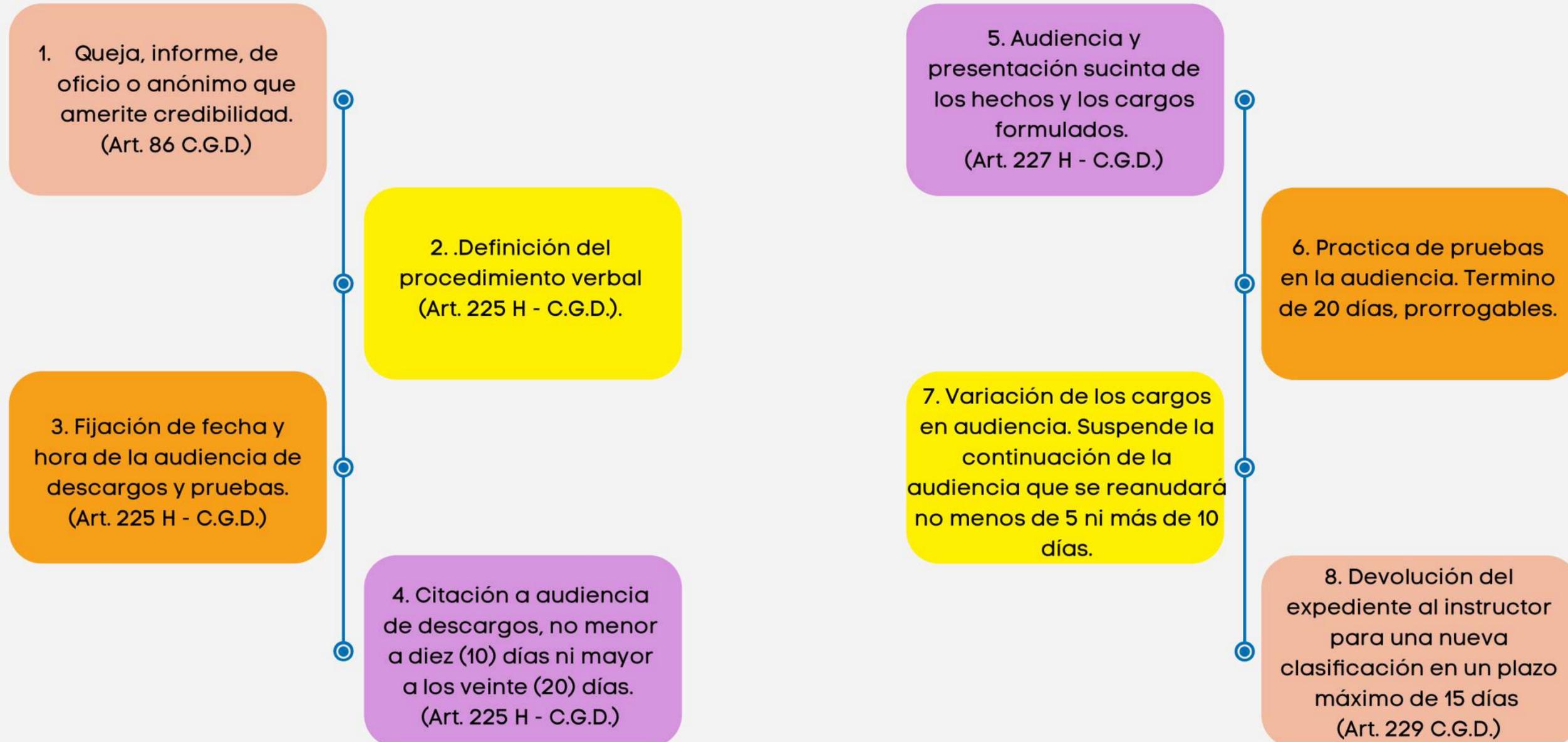
17. Trámite de la segunda instancia. Término 45 días (Art. 234C.G.D.)

18. Pruebas en segunda instancia. (Art. 235 C.G.D.)

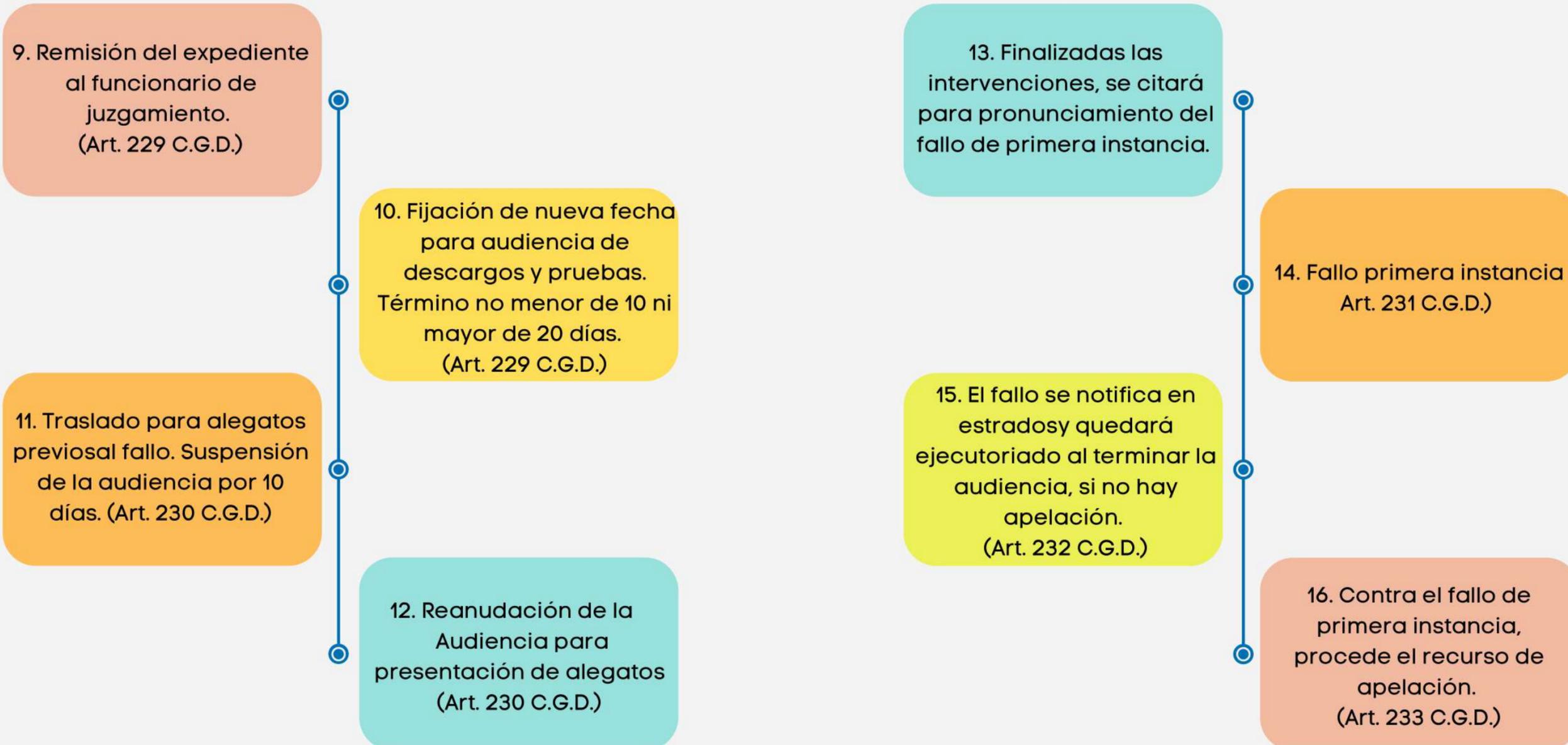
19. Notificación fallo de segunda instancia



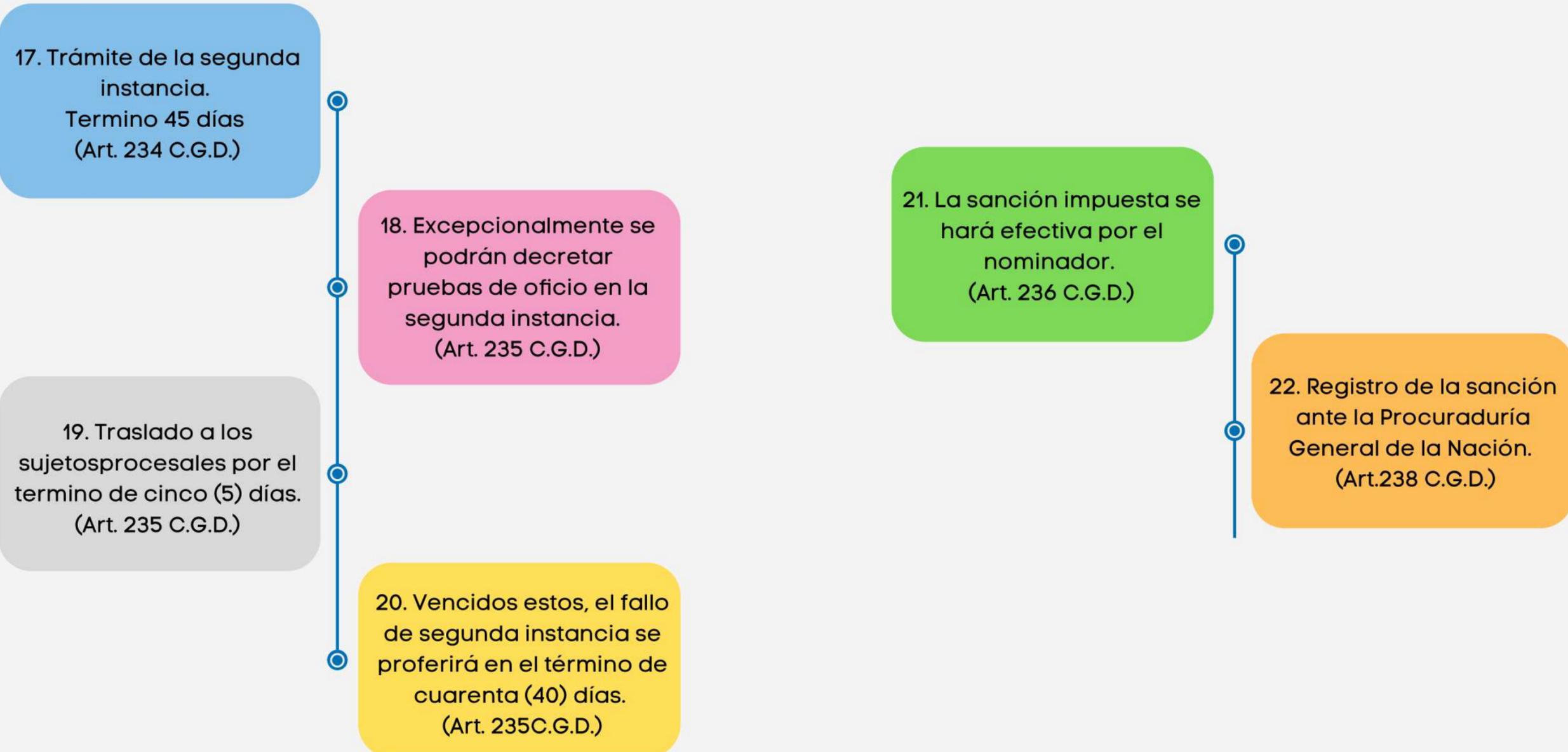
ESTRUCTURA DEL PROCESO VERBAL



ESTRUCTURA DEL PROCESO VERBAL (continuación)



ESTRUCTURA DEL PROCESO VERBAL (continuación)





Se espera que la presente Cartilla Disciplinaria, constituya una herramienta que permita encausar el ejercicio de las funciones de todos los servidores públicos vinculados a la entidad, hacia el logro de los objetivos institucionales, dentro del marco legal de cada proceso.

LILIANA MERCEDES GARCIA CHALARCA
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario
Concejo Distrital Santiago de Cali





Concejo Distrital Santiago de
Cali

Cartilla Disciplinaria del Servidor Público

LEY 1952 DE 2019
Nuevo Código General Disciplinario
Reformada por la Ley 2094 de 2021

Liliana Mercedes García Ch.
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario