



ALCALDÍA DE
CAJICÁ

OFICINA DE
CONTROL DISCIPLINARIO
INTERNO

Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos

Alcaldía Municipal de Cajicá

Agradecimientos

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía Municipal de Cajicá expresa su agradecimiento a todos los servidores públicos y colaboradores que, desde sus diferentes responsabilidades, contribuyen diariamente al fortalecimiento de una administración pública íntegra, transparente y comprometida con el servicio a la comunidad.

Agradecemos especialmente a quienes participaron en la construcción, revisión y divulgación de esta cartilla, así como a las diferentes dependencias de la Administración Municipal que aportan al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la ética, la responsabilidad, el respeto, la legalidad y la vocación de servicio.

Esta herramienta busca acompañar a los servidores públicos en el conocimiento y comprensión de sus deberes, derechos, responsabilidades y principios, promoviendo una actuación consciente y responsable en el ejercicio de la función pública.



Porque una administración pública íntegra se construye con el compromiso de todos.

Créditos

Fabiola Jacome Rincón

Alcaldesa Municipal de Cajicá

Cristian David Castiblanco Navarrete

Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Yina Paola Gonzalez Bello

Auxiliar Administrativa

Jorge Francisco Diago Casasbuenas

Profesional especializado

Eileen Ayde Peña Rincón

Pasante

Nicolás Sneyder Beltrán Alvarado

Pasante

Santiago Escobar Lovera

Comunicador Digital

María Alejandra Vasquez Murcia

Jefe de Oficina de Prensa y Comunicaciones



1. ¿Qué es el derecho disciplinario?

Es un conjunto de normas de carácter sustancial y procesal que le permiten al Estado asegurar que los servidores públicos cumplan sus deberes con obediencia, disciplina, comportamiento ético, moralidad y eficiencia en el cumplimiento de funciones públicas con el fin de asegurar el buen funcionamiento y desempeño de los servicios a su cargo.

2. ¿Quién ejerce la función disciplinaria al interior de la Alcaldía Municipal de Cajicá?

El Estado es el titular de la potestad disciplinaria; no obstante, en la Alcaldía Municipal de Cajicá y con ocasión de la separación de roles, en la estructura administrativa se estableció que la gestión disciplinaria está en cabeza de la Oficina de Control Disciplinario quien tiene la función de instrucción, la Secretaría Jurídica quien tiene la función de juzgamiento y el despacho de/la alcalde(a) la segunda instancia.

La instrucción disciplinaria (OCDI) va del conocimiento de la queja al archivo de la investigación o la formulación de cargos y su notificación.

El juzgamiento (Secretaría Jurídica) va del recibo del pliego de cargos al fallo disciplinario.

3. Función del Derecho Disciplinario

El derecho disciplinario cumple una función trascendental dentro del Estado colombiano en la medida que:

- Garantiza la efectividad y buen funcionamiento de la Administración pública.
- Garantiza el cabal cumplimiento de las funciones y compromisos en el marco de la función pública.
- Propende por el recto y eficiente cumplimiento del deber funcional.
- Promueve y vela por que cada actuación pública se enmarque en el concepto de la moralidad y ética administrativa.
- Es un eficaz aliado de la lucha contra la corrupción
- Las decisiones disciplinarias cumplen una función preventiva y correctiva con el fin de evitar nuevamente su ocurrencia.

4. Finalidad del Derecho Disciplinario

El gran propósito del Régimen Disciplinario es garantizar efectivamente el cumplimiento de los fines y postulados del Estado en especial el óptimo desarrollo de la función administrativa; así mismo, salvaguardar la moralidad administrativa y velar por la buena marcha de la administración pública.

5. Relación directa del derecho disciplinario con el servicio público

El gran propósito del Régimen Disciplinario es garantizar efectivamente el cumplimiento de los fines y postulados del Estado en especial el óptimo desarrollo de la función administrativa; así mismo, salvaguardar la moralidad administrativa y velar por la buena marcha de la administración pública.

6. ¿Cuál es el marco normativo del Derecho Disciplinario?

Administración Pública – Servidores Públicos y/o Particulares que ejercen funciones públicas.

- Los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia que versen sobre derechos fundamentales y garantías procesales.
- Resalta entre ellos la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) —adoptada mediante la Ley 16 de 1972—.
- La Constitución Política de Colombia. En la norma de normas resalta el artículo 6: “Los particulares solo 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”.
- La Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).
- La Ley 2094 de 2021 reformativa del Código General Disciplinario,



7. ¿Cuáles son los principios orientados en el régimen disciplinario?

El Código General Disciplinario (CGD), con las modificaciones introducidas por la Ley 2094 de 2021, responde a las nuevas dinámicas del Estado y a los retos que imponen los continuos cambios y pronunciamientos de orden legal y jurisprudencial tanto nacional como internacional.

Vale decir que, con la internacionalización del derecho y los compromisos adquiridos al suscribir tratados y convenios internacionales, Colombia está llamada a acatar fallos o sentencias de cortes internacionales; igualmente, debe adecuar su ordenamiento interno para garantizar estándares de protección y garantías en relación con derechos individuales y colectivos; razón por la cual el Código General Disciplinario reformula los principios y normas rectoras de la ley disciplinaria.

Por lo anterior, el Estatuto Disciplinario reconoce con preeminencia la dignidad humana como un factor determinante en el desarrollo del ejercicio de la potestad disciplinaria. Como novedad en el contexto del principio del debido proceso estableció que el sujeto disciplinable debía ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo; así, surgió la separación de roles dentro del procedimiento disciplinario en instrucción y juzgamiento, respectivamente.

Estos principios orientan y fijan los parámetros de la acción disciplinaria para el operador disciplinario, al mismo tiempo, constituyen unas preceptivas de garantía y amparo de derechos para los sujetos procesales y para la Administración pública.

- Reconocimiento de la dignidad humana (artículo 1)
- Titularidad de la potestad disciplinaria e independencia de la acción (artículo 2)

- Poder disciplinario preferente (artículo 3)
- Legalidad (artículo 4)
- Fines de la sanción disciplinaria (artículo 5)
- Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria (artículo 6)
- Igualdad (artículo 7)
- Favorabilidad (artículo 8)
- Ilícitud sustancial (artículo 9)
- Culpabilidad (artículo 10)
- Fines del proceso disciplinario (artículo 11)
- Debido proceso (artículo 12)
- Investigación integral (artículo 13)
- Presunción de inocencia (artículo 14)
- Derecho a la defensa (artículo 15)
- Cosa juzgada disciplinaria (artículo 16)
- Gratuidad de la actuación disciplinaria (artículo 17)
- Celeridad de la actuación disciplinaria (artículo 18)
- Motivación (artículo 19)
- Congruencia (artículo 20)
- Cláusula de exclusión (artículo 21)
- Prevalencia de los principios rectores e integración normativa (artículo 22).

8. ¿Qué es una falta disciplinaria?

Es la incursión por acción u omisión en alguna de las conductas o situaciones previstas en el Estatuto Disciplinario o Código General Disciplinario, las cuales repercuten en el buen funcionamiento de la función pública y son reprochables por las siguientes motivaciones:

- Incumplir los deberes del servidor público (artículo 38)
- Desatender las prohibiciones del servidor público (artículo 39)
- Inobservar el régimen de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses (artículo 40)
- Extralimitarse en sus funciones (artículo 6 constitucional) Las faltas disciplinarias son constitutivas a título de dolo o culpa.



9. ¿Cuáles son los deberes del servidor público?

Los deberes de los servidores público están establecidos en el artículo 38 del Código General disciplinario (Deberes, son 43) Se destacan los siguientes:

- Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás 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, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
- Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
- Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
- Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
- Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
- Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
- Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.

10. ¿Cuáles son las prohibiciones del servidor público?

Las prohibiciones de los servidores público están establecidas en el artículo 39 del Código General Disciplinario (Prohibiciones, son 34) Se destacan los siguientes:

- 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.
- 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 o demás servidores públicos.
- 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.

- Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.
- 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.
- Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio.

11. ¿Cuándo hay extralimitación de derechos y funciones?

Hay extralimitación cuando se actúa más allá de las funciones y derechos que están establecidos en la Constitución, las leyes y los estatutos, reglamentos o manual de funciones de la Alcaldía Municipal de Cajicá.



12. ¿Cómo se clasifican las faltas disciplinarias?

Las faltas disciplinarias se clasifican en tres categorías, a saber:

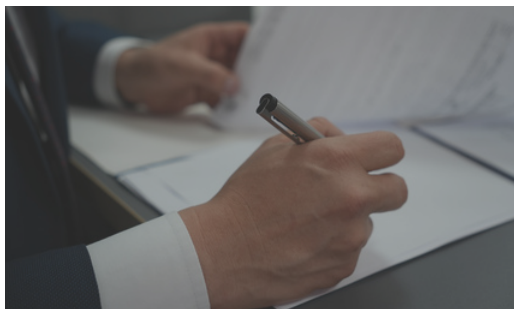
- Faltas gravísimas: Las faltas gravísimas están expresamente descritas en el Código General Disciplinario (son taxativas) artículo 52.
- Faltas graves: Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones.
- Faltas leves: La gravedad o levedad de la falta será establecida por el operador disciplinario (instructor o juzgador), de acuerdo con unos criterios establecidos por el Código General Disciplinario.
- Catálogo de faltas gravísimas El Código General Disciplinario agrupó las faltas gravísimas en especialidades y temáticas facilitando de esta manera la adecuación típica de las conductas reprochables.
- hacienda pública
- Artículo 58. Falta relacionada con la acción de repetición.
- Artículo 59. Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente.
- Artículo 60. Faltas relacionadas con la intervención en política.
- Artículo 61. Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.
- Artículo 62. Faltas relacionadas con la moralidad pública.
- Artículo 63. Faltas atribuibles a los funcionarios y empleados judiciales
- Artículo 64. Faltas relacionadas con el régimen penitenciario y carcelario.
- Artículo 65. Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal
- Artículo 66. Causales de mala conducta

Tipologías

- Artículo 52. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario.
- Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
- Artículo 54. Faltas relacionadas con la contratación pública.
- Artículo 55. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.
- Artículo 56. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.
- Artículo 57. Faltas relacionadas con la
-

13. ¿Cuándo es dolosa o culposa una conducta disciplinable?

Hay extralimitación cuando se actúa más allá de las funciones y derechos que están establecidos en la Constitución, las leyes y los estatutos, reglamentos o manual de funciones de la Alcaldía Municipal de Cajicá.



14. ¿Cuáles son las sanciones disciplinarias?

- Para las faltas gravísimas dolosas, la sanción es DESTITUCIÓN e INHABILIDAD general de diez (10) a veinte (20) años.
- Para las faltas gravísimas con culpa gravísima causan DESTITUCIÓN e INHABILIDAD general de ocho (8) a diez (10) años.
- Las faltas graves dolosas producen SUSPENSIÓN en el ejercicio del cargo de 3 a 18 meses e inhabilidad especial por el mismo término.
- Las faltas graves culposas ocasionan SUSPENSIÓN en el ejercicio del cargo de 1 a 12 meses.
- Las faltas leves dolosas causan MULTA de 10 a 180 días de salario básico devengado para la época de los hechos.
- Para las faltas leves culposas la sanción es AMONESTACIÓN ESCRITA.

15. ¿Cuáles son los sujetos procesales en la actuación disciplinaria?

- El investigado y su defensor
- El Ministerio Público
- La Procuraduría General de la Nación
- Las víctimas por conductas violatorias a los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario, también las involucradas en asuntos de acoso laboral.

16. ¿Cuáles son las facultades de los sujetos procesales?

- Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de estas.

- Interponer los recursos de ley.
- Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de sus fines.
- Obtener copias de la actuación, salvo que esta tenga carácter reservado por mandato constitucional o legal.

17. ¿Cuáles son los derechos y garantías del investigado?

- Acceder a la investigación.
- Designar apoderado.
- Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera instancia.
- Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica.
- Rendir descargos.
- Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello
- Obtener copias de la actuación.
- Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera instancia.

18. ¿Qué facultades tiene el quejoso?

Debe decirse que el quejoso o denunciante NO es sujeto procesal y su actuar se limita exclusivamente a presentar y ampliar la queja o denuncia, además de aportar las pruebas que posea; sin embargo, SÍ le asiste la facultad de presentar recurso de apelación contra el auto de archivo definitivo o del fallo disciplinario de carácter absolutorio.

19. ¿Qué son las comunicaciones y las notificaciones?

Es preciso señalar que las únicas formas de comunicación entre el instructor, el juzgador y los sujetos procesales e intervinientes dentro del proceso disciplinario es a través de memoriales, autos y fallos, los cuales son notificados y/o comunicados, respectivamente.

La comunicación es un acto procesal que emite la autoridad disciplinaria al quejoso e intervinientes con el ánimo de que tengan conocimiento de alguna actuación derivada del proceso disciplinario. La notificación es un acto procesal mediante el cual se hacen saber o se ponen en conocimiento de las partes o de terceros las decisiones adoptadas por quien ejerce la potestad disciplinaria con las formalidades señaladas en la norma.

Método	Descripción
Personal	Se notifica de manera personal: • Los autos de apertura de investigación • El auto de vinculación • El pliego de cargos y/o su variación • Los fallos de instancia
Por edicto	Es la forma de notificar aquellas decisiones que no fue posible notificarlas de manera personal. Aplica para la notificación de los siguientes casos: • Auto de apertura de investigación • Auto de vinculación • Pliego de cargos y su variación • Los fallos
Por Estado electrónico	Es la forma de notificar las decisiones que no se notifican de manera personal ni de acuerdo a las formalidades de las actuaciones interlocutorias y corresponde a la anotación e inserción en un estado electrónico o físico. El estado se efectuará al comenzar la primera hora hábil del respectivo día y se desfijará al finalizar la última hora hábil del mismo
En estrados	Se entienden notificadas las decisiones por estrado, las dictadas en el curso de cualquier audiencia de carácter verbal, su efecto es inmediato se encuentren o no presentes en la audiencia.
Por conducta concluyente	Se entienden notificadas las decisiones por conducta concluyente , cuando no se hubiera realizado la notificación personal o ficta, o esta fuere irregular respecto del tipo de decisión o fallo. La exigencia legal se entiende cumplida, para todos los efectos, si el disciplinado o su defensor no reclama y actúa en diligencias posteriores o interpone recursos o se refiere a las mismas o a su contenido en escritos o alegaciones verbales posteriores.

20. ¿Cuáles son los recursos que proceden en la actuación disciplinaria?

Los recursos procesales son mecanismos jurídicos establecidos por el código mediante los cuales se pueden controvertir las decisiones de fondo surgidas en el curso del proceso disciplinario. Se clasifican en: reposición, apelación, queja.



Recurso	Descripción
Reposición	Procede contra las siguientes decisiones: •La que decide sobre la solicitud de nulidad. •La que niega la solicitud de copias. •La que niega las pruebas en la etapa de investigación. •La que declara la no procedencia de la objeción al dictamen pericial. •La que niega la acumulación. •La que finaliza el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario
Apelación	Procede contra las siguientes decisiones: •La decisión que niega pruebas en etapa de juicio. •La decisión de archivo. •La decisión que finaliza el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario. •Fallo de primera instancia.
Queja	Procede contra la decisión que rechaza el recurso de apelación.

21. ¿Existe algún tipo de reserva de la actuación disciplinaria?

Para abordar la temática de la reserva legal es fundamental hacer referencia al principio rector de la publicidad el cual tiene un arraigo constitucional, que comporta la posibilidad de que las actuaciones jurídico procesales sean conocidas e informadas por quienes no son sujetos procesales dentro de las mismas; no obstante, en el marco del debido proceso surgen algunas restricciones o limitantes, lo que relativiza dicho principio, y es precisamente la preceptiva de la reserva legal de la actuación disciplinaria, establecida en el artículo 115 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), la cual establece que las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo

definitivo sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales; asimismo, el disciplinado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la Ley tengan dicha condición.

Así las cosas, mientras exista reserva legal, los funcionarios y colaboradores del DNP que cumplan funciones disciplinarias, deberán abstenerse de divulgar o compartir información precisa y particular de las actuaciones adelantadas que solo incumben a los sujetos procesales en la etapa de instrucción.

22. Causales de extinción de la acción disciplinaria

Son causales de extinción de la acción disciplinaria: La muerte, la caducidad y la prescripción.

Acción	Descripción
La muerte del disciplinado	Natura o presunta
Prescripción	Se predica respecto de la responsabilidad. La acción disciplinaria prescribe en 5 años, contados para las faltas instantáneas desde su consumación, para las de carácter permanente desde la realización del último hecho y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar. La prescripción se interrumpe con la notificación del fallo de primera instancia; sin embargo, se producirá si pasados 2 años desde la notificación del fallo de primera instancia no se notifica la decisión de segunda instancia.



14. ¿Sabes que es la preservación del orden interno?

Es la facultad que la ley disciplinaria le otorga al jefe inmediato de efectuar un llamado directo de atención cuando los hechos reprochables no adquieren la magnitud, la relevancia o la trascendencia necesaria para adelantar un proceso disciplinario; para tal efecto, el jefe hará el llamado de atención por escrito sin que ello provoque algún tipo de antecedente disciplinario ni incorporación en la hoja de vida (artículo 68 CGD).

24. Deber de denuncia

Son deberes de todo servidor público denunciar o poner conocimiento de la respectiva autoridad

los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias que tenga conocimiento —salvo las excepciones de ley—, en consecuencia, deberá suministrar toda la información y las pruebas que posea.

25. ¿Dónde puedo presentar una queja o denuncia en la Alcaldía Municipal de Cajicá?

CANAL VIRTUAL: www.cajica.gov.co/pqrs/ventanillapqrs-alcaldia@cajica.gov.co

CANAL FISICO: Calle 2 N°4-07
Cajicá, Ventanilla

FORMA VERBAL: Calle 2 N° 4-07
Cajicá, Ventanilla



Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos

Alcaldía Municipal de Cajicá



OFICINA DE
CONTROL DISCIPLINARIO
INTERNO