

Orientación Código General del Proceso- Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021

Departamento Administrativo
de Control Disciplinario Interno

www.cali.gov.co



Departamento Administrativo de Control Disciplinario Interno

Funciones

Decreto 516 de 2016
de la Alcaldía de
Santiago de Cali

FUNCIÓN CORRECTIVA

Adelanta procesos disciplinarios en primera instancia a los servidores públicos de la administración central del distrito, especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios de Santiago de Cali.

***Ley 1952/19 art. 93 – Ley 2094/21 art. 14**

FUNCIÓN PREVENTIVA

Incide en la prevención de faltas disciplinarias y desarrolla investigaciones relacionadas con la conducta disciplinaria de los servidores públicos.

Diferencias entre el control disciplinario interno y el control interno

CONTROL INTERNO

Medir y evaluar de forma oportuna, independiente y objetiva la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos en la Administración central del distrito, especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios de Santiago de Cali; así como fomentar periódicamente la cultura de control en los servidores públicos y facilitar oportunamente al interior y el exterior de la entidad los flujos de información con los organismos de control externo, permitiendo a la Alta Dirección orientar las estrategias que mejoren las operaciones de la entidad.

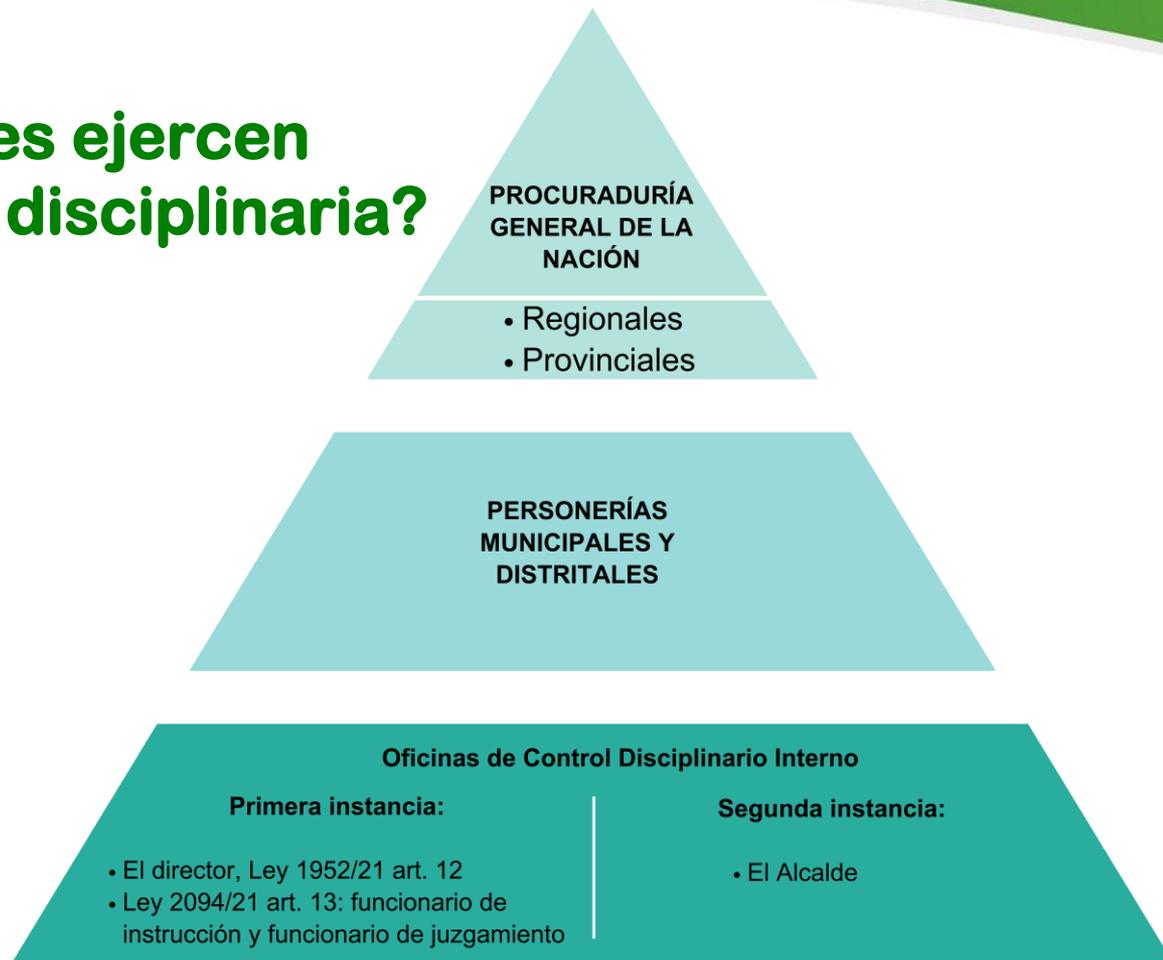
- **NO tiene potestad sancionatoria.**

CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

Conocer, evaluar y decidir dentro de los términos de ley en primera instancia los procesos disciplinarios a través de la investigación en el proceso verbal o el ordinario para determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria de los servidores y exservidores públicos que atenten contra el ejercicio de la función pública en la administración central del distrito, especial, deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios de Santiago de Cali.

- **Si tiene potestad sancionatoria.**

¿Quiénes ejercen la potestad disciplinaria?



Formas de iniciar la acción disciplinaria (Ley 1952 de 2019, art. 86)



DE OFICIO:

1

Iniciativa de la autoridad disciplinaria para adelantar investigaciones de comportamientos que puedan constituir una falta disciplinaria.



POR INFORME:

2

Cualquier funcionario que da cuenta de presuntos comportamientos disciplinables de servidores públicos.



POR QUEJA:

3

Formulada por cualquier persona.



POR ANÓNIMO:

4

Aque amerite credibilidad y contenga un medio probatorio que permita comprobar la falta disciplinaria.

¿De qué forma puedo presentar una queja y en dónde?



- Acercándose personalmente a la Ventanilla Única Para la radicación en la oficina de Atención al Ciudadano ventanilla única ubicada frente a la Bahía Vehicular del CAM Sótano 1 Avenida 2N entre Calle 10 y 11, de la Torre de la Alcaldía de Santiago de Cali. El formato también lo puede descargar en la página web http://www.cali.gov.co/disciplinario/publicaciones/formulario_para_descargas_pub

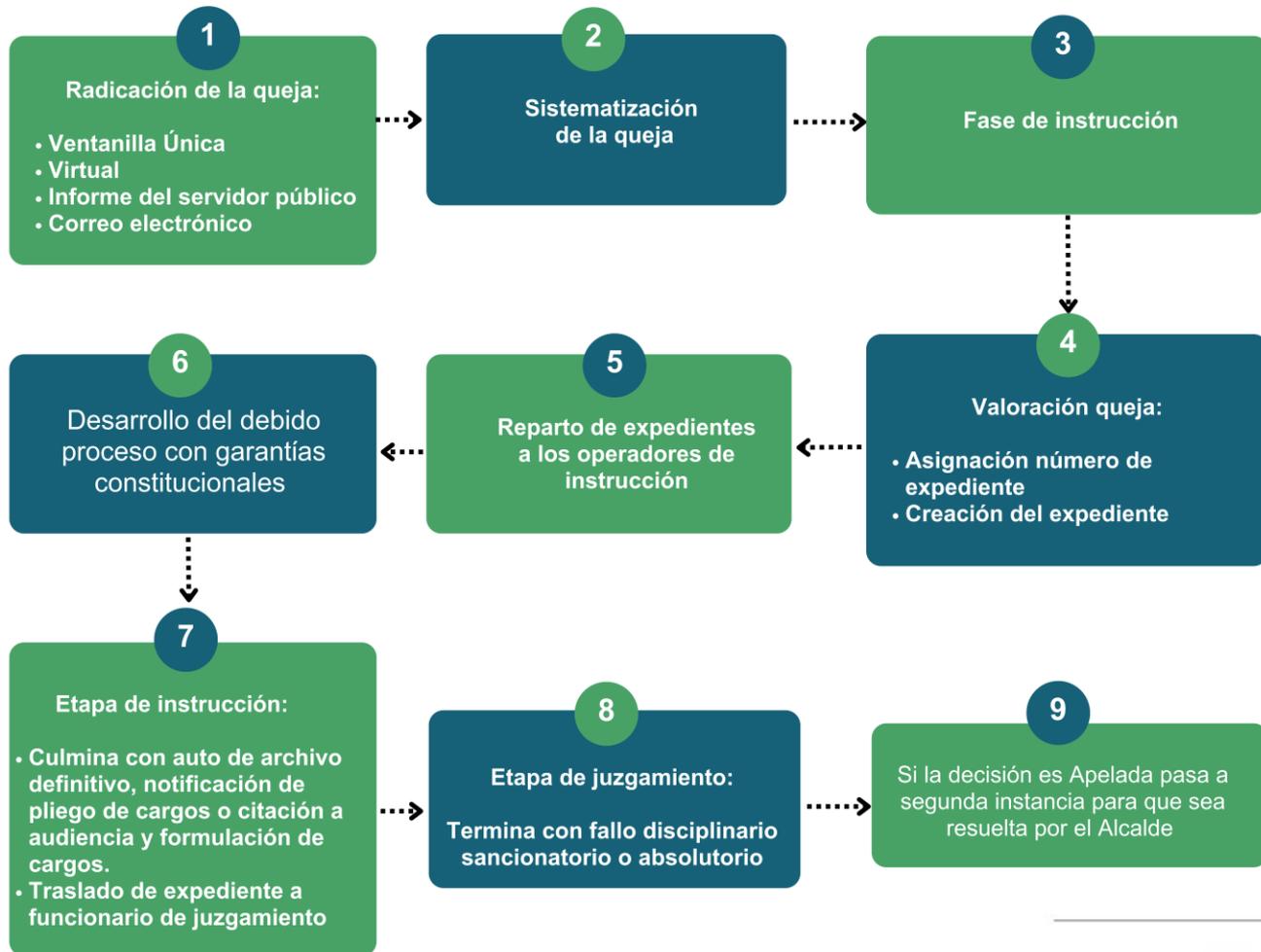


- **Enviar su queja por correo electrónico** puede hacerlo, escribiendo a la siguiente dirección: contactenos@cali.gov.co



- **Interponer su queja en línea** en el enlace: https://www.cali.gov.co/participacion/publicaciones/43/oficina_de_atencion_al_ciudadano/ por medio del sistema de Gestión Documental Orfeo, donde se radicará su inconformidad.

La queja disciplinaria



Destinatarios de la ley disciplinaria



**Servidores Públicos
aunque se encuentren
retirados del servicio**

1. Empleados Públicos: Carrera, libre nombramiento y remoción, periodo fijo provisionales y temporales.
2. Trabajadores Oficiales.
3. Elección Popular.



Particulares

1. Contratistas: cumplan labores de interventoría o supervisión de contratos estatales, ejerzan funciones públicas y/o administren recursos públicos.
2. Gerentes de cooperativas, fundaciones corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.
3. Los indígenas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado.

*** El particular disciplinable es investigado exclusivamente por la Procuraduría General de la Nación y las Personerías.**

¿Qué es una falta disciplinaria?

Art. 26 -67 Ley 1952 de 2019



“Incumplimiento del deber funcional que afecta la función pública”

El Deber Funcional



Es la responsabilidad que tiene todo servidor público o el particular en los casos señalados, de cumplir las funciones previstas para el ejercicio de su cargo, así como acatar todos los demás deberes, abstenerse de incurrir en la violación de las prohibiciones e incurrir en la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, todos estos previstos en la Constitución Política, los tratados internacionales ratificados por Estado colombiano, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los reglamentos, los manuales de funciones, y demás normas que las complementen.

El deber funcional

EJEMPLO: Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales

Efecto de incumplimiento de este deber.

FALTA LEVE

Incumplimiento en el horario de trabajo

FALTA GRAVE

Inasistencia laboral

FALTA GRAVISIMA

Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación.

Ejemplos según la falta

FALTA	LEVE	GRAVE	GRAVISIMA
No tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a los usuarios	Tratar al usuario con términos o frases verbales irrespetuosas u ofensivas	Emplear expresiones racista, discriminatorias, o morbosas y agredir físicamente al usuario	Atentar contra la vida o infringir lesión grave a la integridad física o mental.
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 dar respuesta a una petición
No acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y desempeño del cargo	Ocultar información cierta acerca del perfil profesional que se tiene	Atribuirse un perfil profesional o experiencia que no se ha tenido	Presentar certificaciones profesionales totalmente falsas

Grado de culpabilidad

Ley 1952 de 2019, art. 29 y ley 2094 de 2021, art. 4

CULPA

CULPA ART. 29 Ley 1952/19

- La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y cuando el sujeto disciplinable debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.
- La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave.
- El artículo 4 Ley 2094 de 2021, elimina este párrafo.

DOLO

DOLO ART. 28

- La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

Tipos de falta disciplinaria y sus consecuencias

Tipo de falta	Grado de culpabilidad	Tipo de sanción, Ley 1952	Tipo de sanción, Ley 2094
Gravisima	Dolosa	Destitución e inhabilidad de 10 a 20 años	Destitución e inhabilidad de 10 a 20 años
	Culpa gravísima	Destitución e inhabilidad de 5 a 10 años	Destitución e inhabilidad de 8 a 10 años
	Culpa grave	Suspensión de 3 a 48 meses inhabilidad especial	
Grave	Dolosa	Suspensión de 3 a 24 meses inhabilidad especial	Suspensión e inhabilidad especial de 3 a 18 meses
	Culpa	Suspensión de 1 a 18 meses sin habilidad	Suspensión de 1 a 12 meses sin inhabilidad
Leve	Dolosa	Multa de 20 a 90 días	Multa de 10 a 180 días
	Culposa	Multa de 5 a 20 días	Amonestación

Prescripción Ley 1952 de 2019, arts. 33 y 36

Acción disciplinaria: prescribirá en 5 años, contados:

Para las faltas de ejecución instantánea desde el día de su consumación.

Para las de ejecución permanente o continuada, desde la realización del último acto.

Para las omisivas, desde cuando haya cesado el deber de actuar.

Para las faltas gravísimas del art. 52 relacionadas con la infracción a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, el término será de 12 años.

Sanción disciplinaria, art. 36P

Prescribe en un término de 5 años, contados a partir de la ejecutoria del fallo

Procedimiento Ordinario y Verbal Ley 2094 de 2021



Procedimiento disciplinario Ley 1952 2019

Procedimiento Disciplinario Único - proceso verbal

➤ Finalidad:

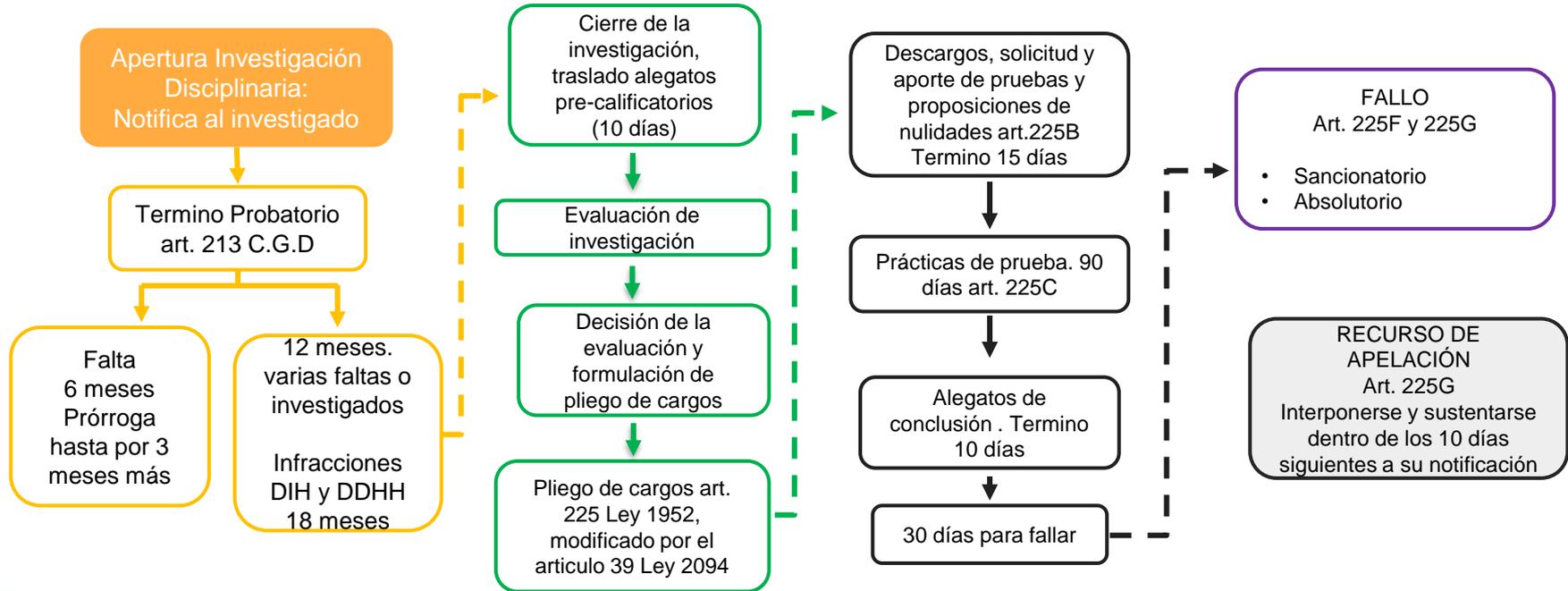
- Celeridad en la actuación y oralidad en la etapa de juzgamiento.

➤ Momentos:

1. Previo al juzgamiento: indagación previa, investigación disciplinaria, evaluación, cierre de la evaluación, auto de citación audiencia y formulación de cargo.
2. Audiencia de juzgamiento.

Procedimiento Ordinario

Ley 1952 de 2019 y ley 2094 de 2021



Indagación Previa

Procedencia:

En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria.

Ley 1952 de 2019, Art. 208

Duración: tres (3) meses y si se trata de investigaciones por violaciones a los Derechos Humanos y Derecho Internacional humanitario podrá extenderse a otros 3 meses.

Ley 2094 de 2021

Duración: seis (6) meses y si se trata de investigaciones por violaciones a los Derechos humanos o Derecho Internacional Humanitario podrá extenderse a otros 6 meses.

Termina con Auto de archivo definitivo o Auto de investigación disciplinaria.

Investigación Disciplinaria

art. 211 ley 1952

Procedencia: Procede cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria.

FINES:

- verificar la ocurrencia de la conducta.
- Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

TÉRMINO:

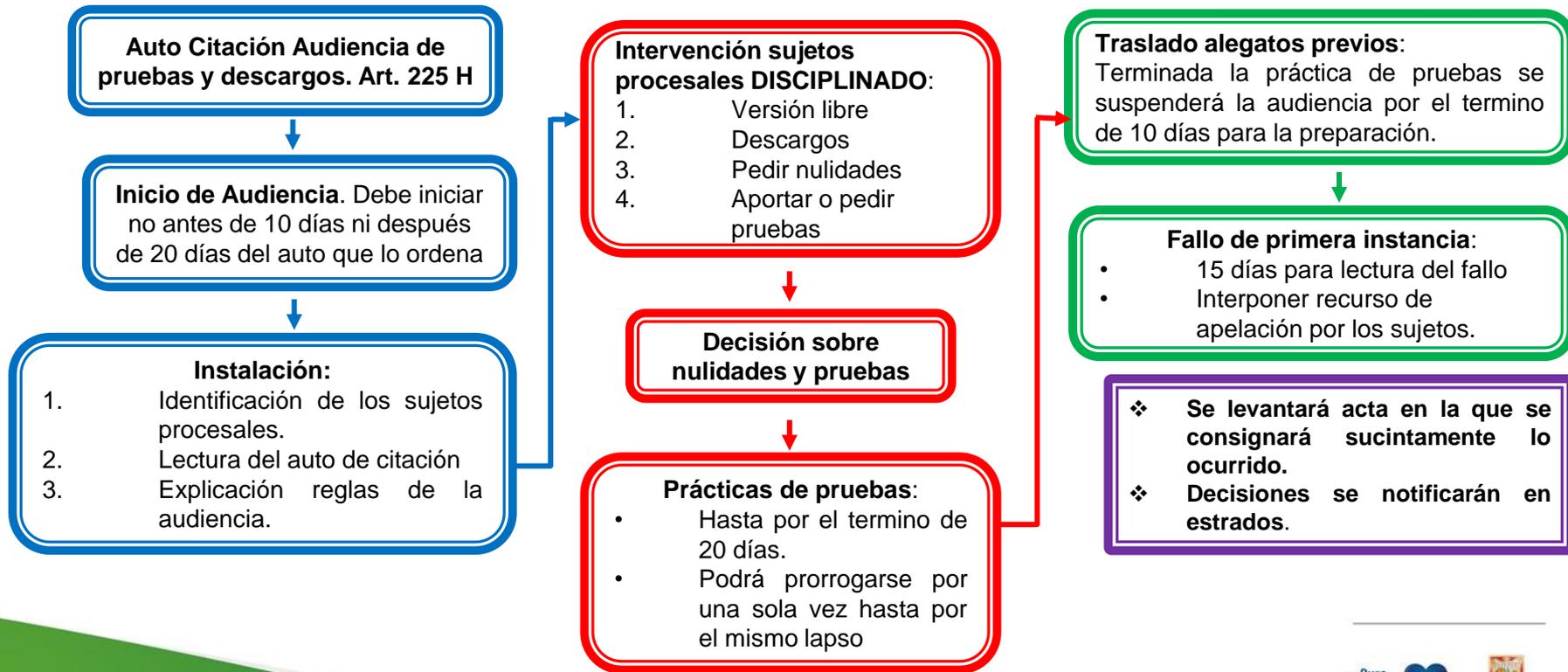
- Tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura.
- Podrá aumentarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados.
- Cuando se trate de investigaciones por infracción a los DD.HH Y DIH, el término de investigación no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

TERMINACIÓN:

- Culminará con el archivo definitivo o auto de citación a audiencia y formulación de cargos

Procedimiento verbal

Ley 1952/2019 y Ley 2094 DE 2021



Derechos del Disciplinado

Ley 1952 de 2019 art. 112



- ✓ Acceder a la actuación.
- ✓ 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 o única instancia.
- ✓ Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
- ✓ 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.

Pruebas Proceso Disciplinario

Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario debe fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa.

Son medios de prueba art. 149 Ley 1952 de 2019:



Terminación y Extinción de la Acción Disciplinaria

Ley 1952 de 2019

- **Terminación de la acción disciplinaria:** art. 90 En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que:
 - ✓ Que el hecho no existió.
 - ✓ Que la conducta no es falta disciplinaria.
 - ✓ Que el disciplinado no la cometió.
 - ✓ Que existe una causal de exclusión de responsabilidad.
 - ✓ Que la actuación no podía iniciarse o proseguirse.

Se ordenará terminación y archivo definitivo.

- **Extinción de la acción disciplinaria :** ARTÍCULO 32. Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:
 1. La muerte del sujeto disciplinable
 2. La prescripción de la acción disciplinaria

AUTO INHIBITORIO:

Antes del inicio de la acción disciplinaria.

Artículo 209 ley 1952 de 2019

La decisión no admite recursos y no hace tránsito a cosa juzgada, lo que quiere decir que se puede volver a iniciar el proceso si se presentan pruebas relevantes o se establecen hechos trascendentales.

1. Cuando el informe o queja sea manifiestamente temeraria.
2. Hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia.
3. Cuando sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa
4. Cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna.



RECOMENDACIONES ANTE EL EVENTO EN QUE SEA CITADO PARA SER NOTIFICADO DE UN PROCESO DISCIPLINARIO.



- ✓ Comparecer en forma inmediata a notificarse personalmente del proceso.
- ✓ ¿Qué pasa sino comparece a notificarse?. Se surte notificación por edicto y el proceso continua.
- ✓ Solicite copia íntegra del proceso, es bueno conocer todos los pormenores que se allegan al mismo.
- ✓ Realice un estudio minucioso de su caso a fin de adoptar la decisión de asumir su propia defensa o buscar un profesional del Derecho para que la adelante.
- ✓ Solicite y aporte pruebas que sean conducentes y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.
- ✓ Atender el proceso con celeridad durante el tiempo que está al frente del cargo.

Gracias

