



**ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI**



DIRECCIÓN DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

CALI PROGRESA
contigo

CARLOS ALBERTO MARTÍNEZ NOGUERA
DIRECTOR

Comprométete con tu ciudad

FUNCIÓN CORRECTIVA

Adelanta procesos disciplinarios en primera instancia a los servidores públicos del sector central de la Alcaldía

DIRECCIÓN DE CONTROL
DISCIPLINARIO INTERNO
LEY 734/2002

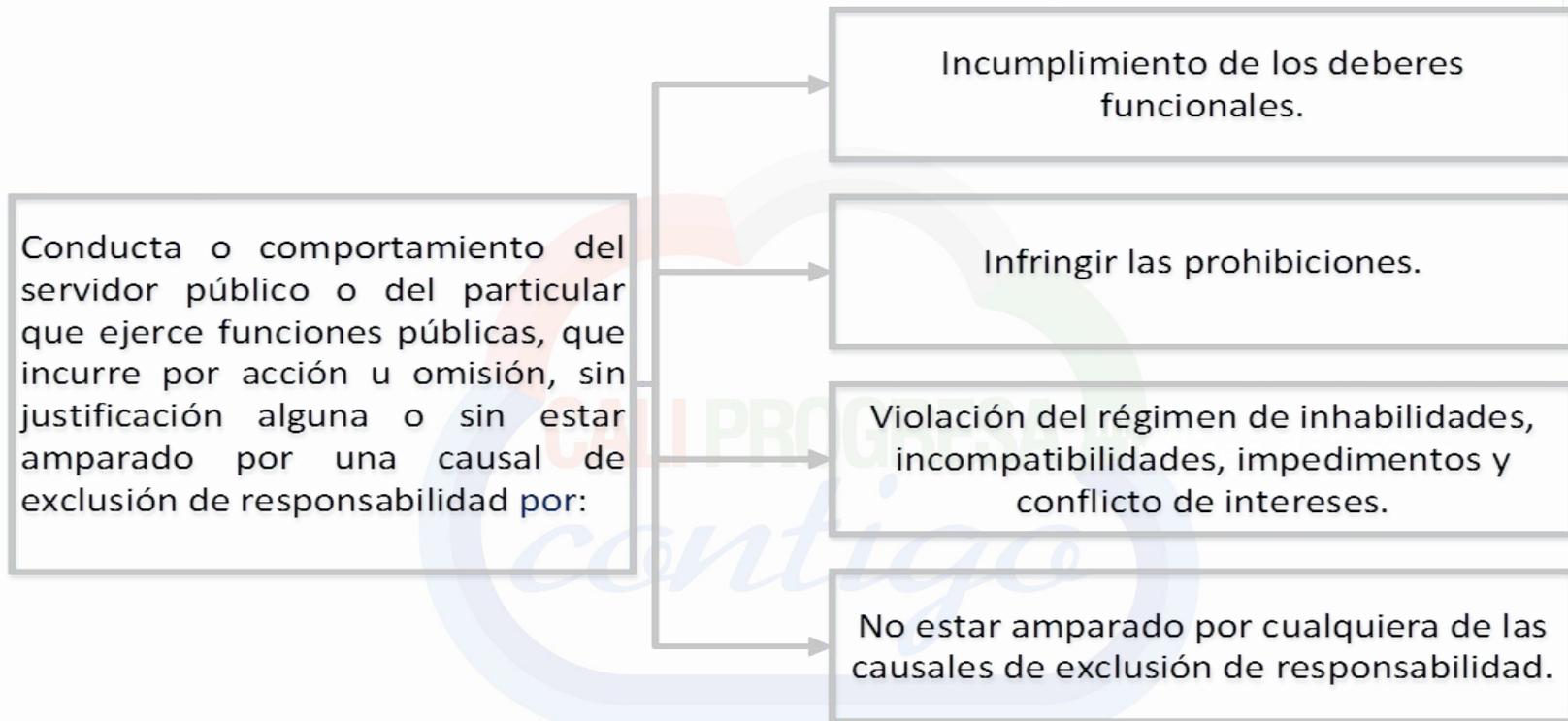
(CÓDIGO ÚNICO DISCIPLINARIO)

FUNCIÓN PREVENTIVA

Capacitaciones en prevención de faltas disciplinarias y elaboración de estudios en Gestión Pública

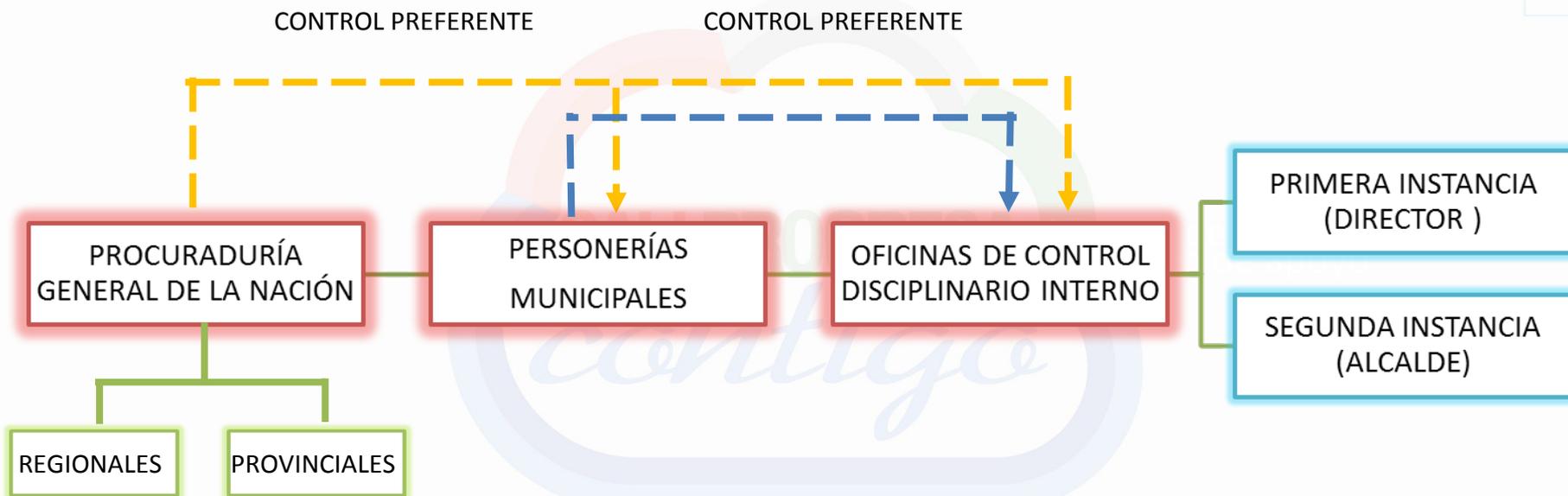
¿QUÉ ES UNA FALTA DISCIPLINARIA?

Art. 23 y 50 de la Ley 734 de 2002



“Incumplimiento del deber funcional que afecta la función pública”

¿QUIÉNES EJERCEN LA POTESTAD DISCIPLINARIA?



DESTINATARIOS DE LA LEY DISCIPLINARIA



SERVIDORES PÚBLICOS

1. Elección popular

2. Empleados públicos
(nombrados mediante actos administrativos)

3. Trabajadores oficiales

4. Particulares
contratistas

- Quienes cumplan labores de interventoría o supervisión de los contratos estatales
- Quienes ejerzan funciones públicas
- Quienes administren recursos públicos

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

DIFERENCIA ENTRE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO Y CONTROL INTERNO



CONTROL INTERNO

Garantizar la aplicación del Sistema Estándar de Control Interno (MECI) y de Gestión de Calidad, implementados en la Alcaldía, para la acertada toma de decisiones en cumplimiento de las funciones gerenciales, adelantando auditorías internas en la Administración Municipal a través de la cuales se pueden generar conformidades, no conformidades, hallazgos u oportunidades de mejora.

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 procedimiento verbal o el ordinario para determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria de los servidores y ex servidores públicos que atenten contra el ejercicio de la función pública en la Administración Central Municipal de Santiago de Cali.

SI tiene potestad sancionatoria.

FORMAS DE INICIAR LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

(Art.69)



De oficio: iniciativa de la autoridad disciplinaria para adelantar investigaciones de comportamientos que puedan constituir una falta disciplinaria.

Por informe: cualquier funcionario que da cuenta de presuntos comportamientos disciplinables de servidores públicos.

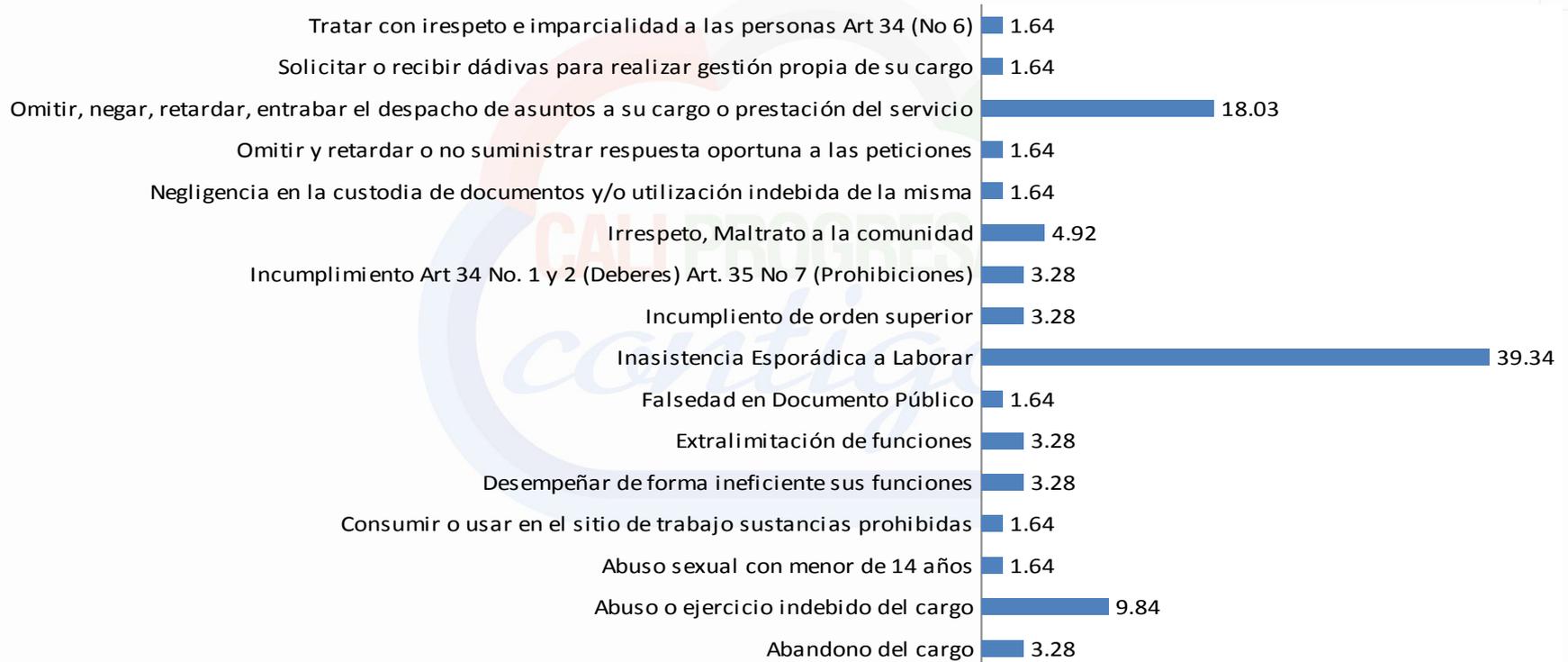
Por queja: formulada por cualquier persona.

Por anónimo: que amerite credibilidad y contenga un medio probatorio que permita comprobar la falta disciplinaria.

FALTAS DISCIPLINARIAS MÁS SANCIONADAS AÑO 2015



■ % FALTAS



EL DEBER FUNCIONAL



Son las funciones y responsabilidades que tiene todo servidor público de acuerdo a su cargo. Contempladas principalmente en la Constitución, leyes, decretos, acuerdos, reglamentos y manuales de funciones.

EJEMPLO: Es deber funcional dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.

El incumplir este deber tiene como efecto:

FALTA LEVE

Incumplimiento en el horario de trabajo.

FALTA GRAVE

Inasistencia a laborar.

FALTA GRAVÍSIMA

Abandono injustificado del cargo, función o servicio.

PROCESO DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA



1. Radicación de la queja a través de:

- Ventanilla Única (Piso 11 - CAM)
- Vía Web
- Informe del Servidor Público



2. Sistematización de la queja



3. Valoración y asignación de número de expediente



4. Crear Expediente



5. Pasa a archivo a espera de reparto



6. Se reparten los expedientes a los operadores



7. Se desarrolla el debido proceso y se garantiza el derecho de defensa



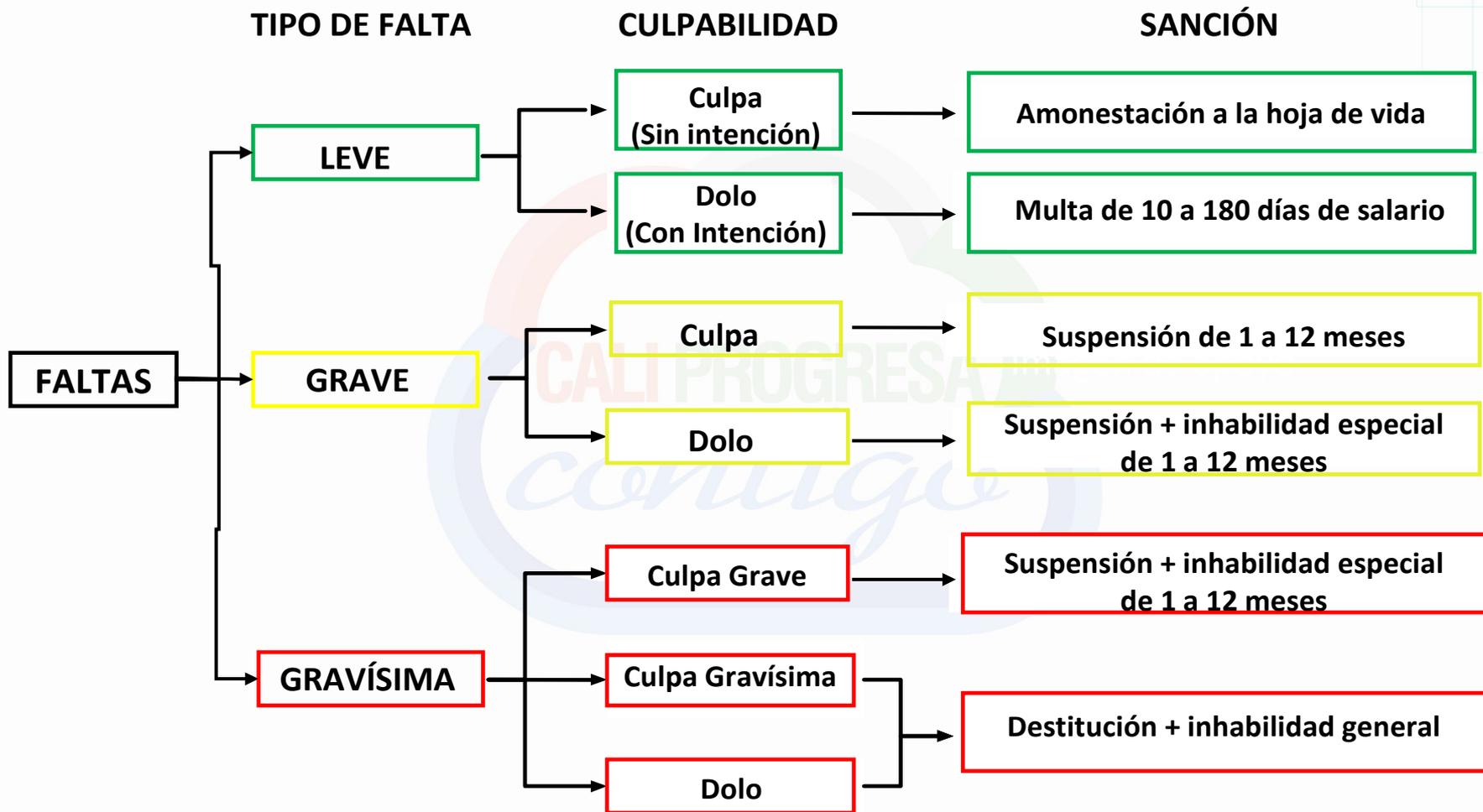
8. Se culmina la investigación con:

- Fallo disciplinario
- Terminación y archivo



9. Si la decisión es Apelada pasa a segunda instancia para ser resuelta por el señor Alcalde

TIPOS DE FALTA DISCIPLINARIA Y SUS CONSECUENCIAS



TIPO DE CULPABILIDAD



CULPA

La conducta es cometida por desconocimiento, negligencia omisión, sin mostrar una intencionalidad del sujeto disciplinable.
(Sin Intención)

TIPO DE CULPABILIDAD



DOLO

La conducta es dirigida con pleno conocimiento, y con la voluntad de hacerlo pese a dicho conocimiento. (Intención)

EJEMPLOS SEGÚN FALTA



FALTA

NO TRATAR CON RESPETO, IMPARCIALIDAD Y RECTITUD A LOS USUARIOS

NO CUMPLIR CON DILIGENCIA, EFICIENCIA E IMPARCIALIDAD EL SERVICIO

NO ACREDITAR LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY PARA LA POSESIÓN Y DESEMPEÑO DEL CARGO

LEVE

TRATAR AL USUARIO CON TÉRMINOS O FRASES VERBALES IRRESPECTUOSAS U OFENSIVAS

NO ORIENTAR ADECUADAMENTE AL USUARIO AL FORMULAR UNA PETICIÓN

OCULTAR INFORMACIÓN CIERTA ACERCA DEL PERFIL PROFESIONAL QUE SE TIENE

GRAVE

EMPLEAR EXPRESIONES RACISTA, DISCRIMINATORIAS, O MORBOSAS Y AGREDIR FÍSICAMENTE AL USUARIO

DILATAR INJUSTIFICADAMENTE LA DECISIÓN DE UNA PETICIÓN

ATRIBUIRSE UN PERFIL PROFESIONAL O EXPERIENCIA QUE NO SE HA TENIDO

GRAVÍSIMA

ATENTAR CONTRA LA VIDA O INFRINGIR LESIÓN GRAVE A LA INTEGRIDAD FÍSICA O MENTAL

OMITIR INJUSTIFICADAMENTE DAR RESPUESTA A UNA PETICIÓN

PRESENTAR CERTIFICACIONES PROFESIONALES TOTALMENTE FALSAS

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS



ORDINARIO

Proceso esencialmente escrito en el que se agotan más etapas procesales:

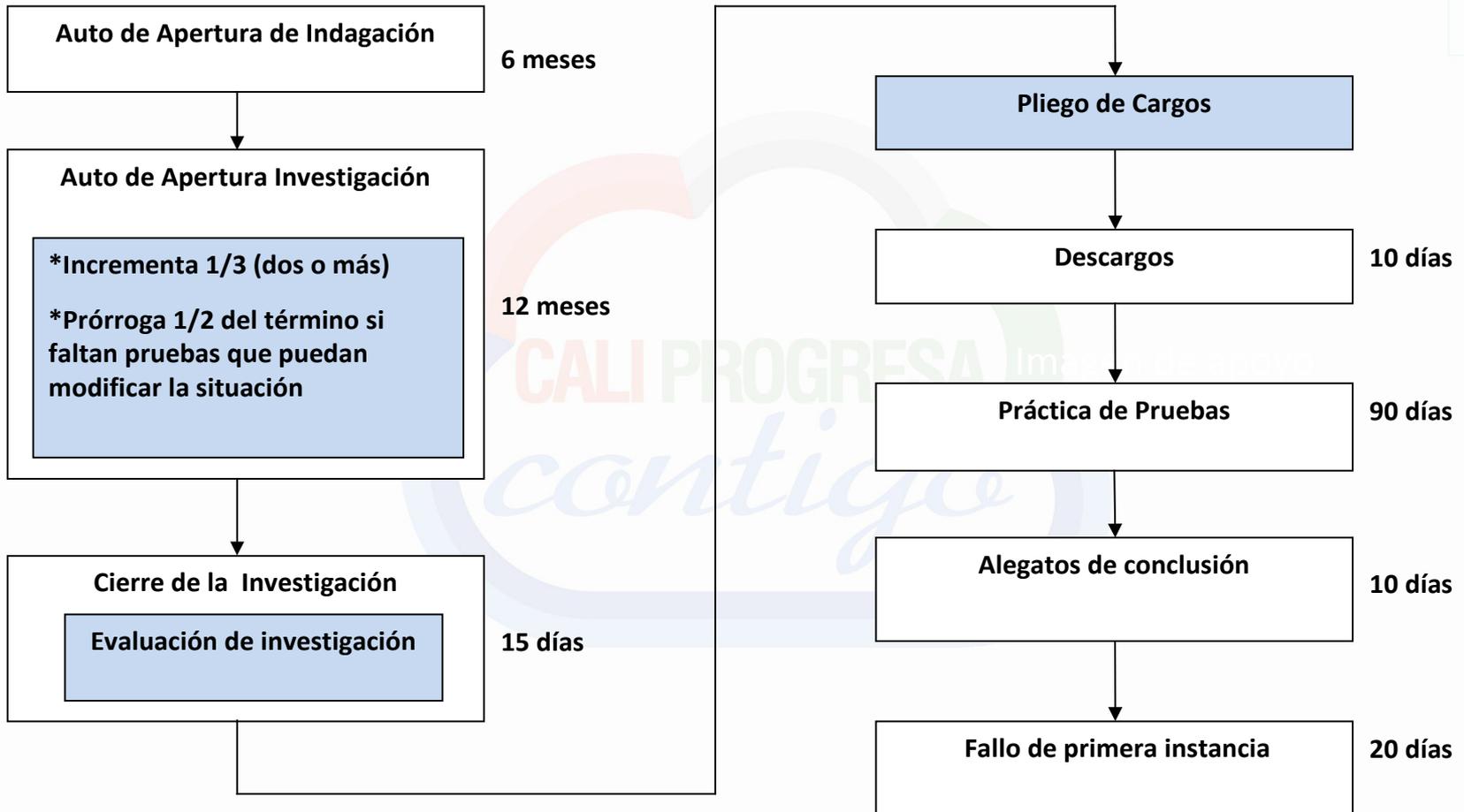
1. Etapa de indagación preliminar
2. Investigación disciplinaria.
3. Pliego de cargos y descargos.
4. Pruebas.
5. Alegatos de conclusión.
6. Fallo disciplinario de primera instancia.

VERBAL

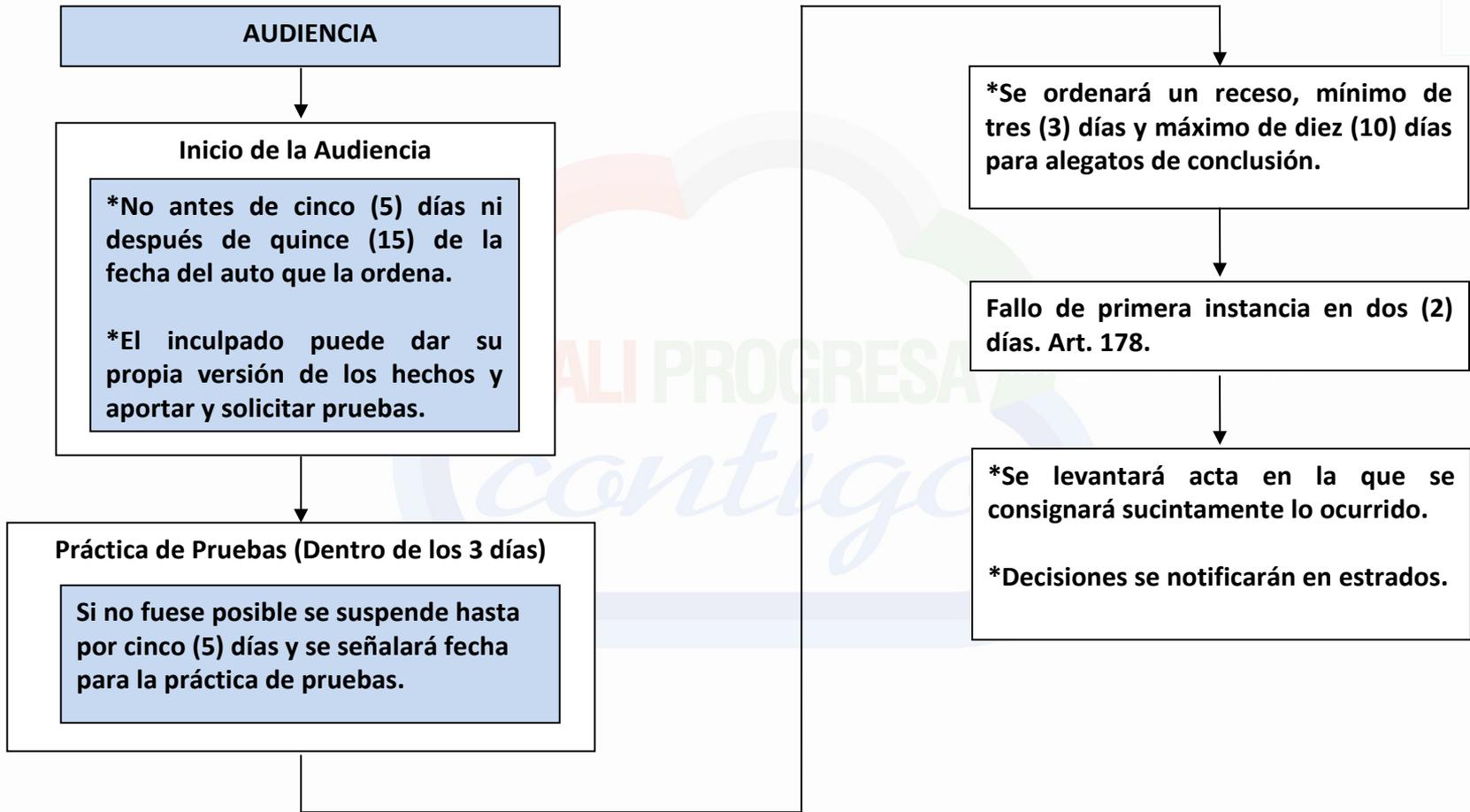
Se surte en audiencias verbales a partir del auto que ordena la aplicación del procedimiento verbal (al inicio del proceso o hasta antes del pliego de cargos si se lleva en el proceso ordinario) y la citación a audiencia:

1. Lectura de cargos, descargos y decreto de pruebas.
2. Práctica de pruebas.
3. Alegatos de conclusión.
4. Lectura de fallo disciplinario.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO



PROCEDIMIENTO VERBAL



LAS PRUEBAS

Toda decisión que se adopta en el proceso 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 :



La Confesión



El Testimonio



La inspección o
visita especial



Las documentales

Las demás previstas en otras codificaciones

APERTURA DE INDAGACIÓN PRELIMINAR



Art. 150. Se ordenará en caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria.

Fines:

- Verificar la ocurrencia de la conducta.
- Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria.
- Si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.
- En caso de duda sobre la identificación e individualización del autor de la conducta.

Duración: seis (6) meses

Termina con Auto de Archivo Definitivo o Auto de Apertura de Investigación Disciplinaria.

DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Art. 156 de la Ley 734 de 2002 y 52 de la Ley 1474 de 2011



- Doce (12) meses contados a partir de la decisión de apertura.
- Dieciocho (18) meses para faltas gravísimas.
- Podrá aumentarse hasta 1/3 cuando en la misma actuación se investiguen dos o más faltas o a dos o más investigados.
- Antes del vencimiento de términos se evaluará.
- Se puede aumentar el término hasta por la mitad si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación.

CONTENIDO DEL FALLO



Art. 170. El fallo debe ser motivado y contener:

- 1. La identidad del investigado.**
- 2. Un resumen de los hechos.**
- 3. El análisis de las pruebas en que se basa.**
- 4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.**
- 5. La fundamentación de la calificación de la falta.**
- 6. El análisis de la culpabilidad.**
- 7. Las razones de la sanción o de la absolución**
- 8. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.**

AUTO INHIBITORIO



La decisión que se emite cuando la información o queja es infundada, malintencionada o se refiere a hechos irrelevantes. No tiene pruebas o son de imposible ocurrencia, o son presentados de manera incorrecta o difusa, decisión que 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.

PROCEDIBILIDAD DEL AUTO INHIBITORIO



Antes del inicio de la acción disciplinaria.

Causales: párrafo 1°, Art. 150 de la Ley 734 de 2002.

- * Cuando el informe o queja sea manifiestamente temeraria.
- * Hechos de imposible ocurrencia.
- * Cuando son presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa.
- * Se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes.
- * Circunstancias procesales que impiden la iniciación de la acción en salvaguarda de principios o derechos legales o constitucionales.

FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA



Art. 73. 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 investigado 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. Art. 164.

De igual forma la acción disciplinaria se terminará por:

- Por ejecución de la sanción disciplinaria.
- Por muerte del sujeto disciplinable.
- Por prescripción (Acción y sanción).

CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA



EJEMPLO



COMPORTAMIENTOS QUE SON CAUSALES DE MALA CONDUCTA

A un servidor público por su condición de abogado se le encarga la representación judicial del municipio en un proceso de acción popular que cursa en un juzgado administrativo y no se presenta a la audiencia especial de pacto de cumplimiento cuya programación fue debidamente notificada. Además de los efectos legales que produce esa conducta el servidor público incurre en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo.

(Ley 472, Art.27)

EJEMPLO



IRREGULARIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

Un servidor público sin practicar la visita técnica del caso, decide ordenar la tala de un árbol accediendo a la petición de un ciudadano, cuyo interés finalmente era el de beneficiar la visibilidad de la publicidad de un establecimiento de comercio.

Presunta falta grave

EJEMPLO



VIOLACIÓN DE UNA PROHIBICIÓN

A un inspector de policía le es requerido por un Juez de la República que suministre información acerca de una actuación que adelantó por competencia y para ello le ha concedido un término de 52 horas, dicho servidor público omite enviar la información o lo hizo por fuera del término que se le concedió, constituyendo su comportamiento una violación de la prohibición de omitir, retardar o no suministrar la debida información y oportuna respuesta a solicitud de la autoridad.

Presunta falta grave

EJEMPLO



INCUMPLIMIENTO AL HORARIO LABORAL

Una funcionaria adscrita a una dependencia “X” en repetidas ocasiones se presenta a trabajar a las 9:00 am, incumpliendo con la jornada laboral establecida, argumentando que en el horario de la mañana ella asiste al gimnasio y este queda retirado del lugar de residencia.

EJEMPLO



AUSENTISMO

En una institución educativa el Rector declara una semana cultural en la que todos los docentes y alumnos deben asistir. Sin embargo un grupo de docentes se ausentan por aquellos días sin dar ninguna explicación. El Rector inmediatamente hace un reporte.

Constituye falta grave

EJEMPLO



INASISTENCIA LABORAL

Un servidor público quien había laborado en la dependencia “Z”, se encuentra actualmente vinculado a otra dependencia. Él recibe una invitación a la despedida de su antiguo superior jerárquico, la cual se llevará a cabo en horario laboral. Él decide asistir a dicha reunión dejando a un lado sus funciones, sin dar aviso alguno y siendo reportado por su nuevo jefe.

Presunta falta leve o grave dependiendo de las circunstancias que determinen la conducta

EJEMPLO



AUSENTISMO LABORAL

Una Funcionaria adscrita a la Secretaría “Y” celebra su matrimonio al cual asiste su jefe. Al siguiente día, ella se va para su luna de miel dos semanas, sin dar aviso alguno. Al regresar a su oficina, le solicitan presentar una justificación de su ausencia (Incapacidad, permiso de vacaciones, etc.) a lo cual, la funcionaria argumenta no informó, debido a que su jefe asistió a su matrimonio y así él “suponía” que ella tomaría vacaciones de luna de miel.



EJEMPLO



MALTRATO FÍSICO A ESTUDIANTE

Durante una clase un estudiante aprovecha que el docente sale un momento del aula y borra toda la información que había escrito en el tablero. El docente mantiene el control pero lo pierde cuando ve al estudiante jugando con el interruptor de luz como acto de sabotaje. El docente sin mediar palabra se dirige a su alumno y le propina una fuerte bofetada en la cara.

Constituye falta gravísima

EJEMPLO



INCUMPLIMIENTO REITERADO E INJUSTIFICADO DE OBLIGACIONES CIVILES, LABORALES, COMERCIALES O DE FAMILIA.

Un servidor público contrajo diversas deudas sin tener en cuenta su capacidad de pago, situación que llevó a que fuera demandado y embargado su salario por diferentes jueces civiles, y a pesar de las órdenes impartidas por el juez para que cumpla con el pago de sus obligaciones, el servidor público no lo hace.

Constituye falta grave, por que el servidor público debe ser modelo del ciudadano cumplidor de sus obligaciones y por su carácter de funcionario público afecta la imagen pública del Estado

EJEMPLO



FALTA DE RECTITUD CON LOS COMPAÑEROS DE LABORES

Un servidor público acude a un compañero de labores y le pide que le acompañe al banco para que le sirva de referencia; en el banco le hace firmar unos documentos que lo hace sin observar bien dada la confianza que le tiene al compañero. Con el tiempo, el servidor público que le pidió el favor incumple con la obligación adquirida, pero ya tiene unos embargos anteriores por lo que embargan a quien le hizo el favor de servir de referencia, dándose cuenta éste, solo en ese momento, que realmente había firmado como fiador.



Falta grave sancionada con suspensión e inhabilidad especial.

EJEMPLO



INCUMPLIMIENTO DE ORDEN DE TRASLADO

Un servidor público es trasladado a otra sede por orden de su superior jerárquico. Éste desacata la orden porque no le gusta la idea del traslado y no se reporta en el establecimiento.



FALTA CALIFICADA COMO GRAVE A TÍTULO DE DOLO

EJEMPLO



SOLICITUD DE DÁDIVAS

Un servidor público de una dependencia “x” realiza una diligencia en un establecimiento de comercio dedicado al transporte de alimentos. En dicha diligencia el servidor requiere a los dueños del establecimiento el Certificado Sanitario (necesario para el funcionamiento de la actividad comercial), a lo cual el propietario argumenta no tenerlo. El servidor público al enterarse de esto solicita dinero para no reportarlo ante la entidad competente y a su vez no realizar el debido informe.

EJEMPLO



MALTRATO FÍSICO A LA COMUNIDAD Y ABUSO DE AUTORIDAD

Un servidor público adscrito a la Secretaría “x” realiza un procedimiento de desalojo de un predio ubicado en el barrio “XYZ”. En la diligencia están presentes una madre de familia y dos menores de edad. El servidor público procede a desalojarlos de manera violenta, maltratándolos física y verbalmente, además omite el requisito de llamar a la entidad competente que esté presente en este tipo de casos.



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

GRACIAS !!

Comprométete con tu ciudad