



Universidad de **Nariño**

Unidad de Control Disciplinario Interno

disciplinario@udenar.edu.co

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
UNIDAD DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
PROGRAMA PREVENTIVO 2015**

**CARTILLA DISCIPLINARIA
MODULO PRIMERO**

PRESENTACION

El Derecho Disciplinario busca garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública; por lo tanto, la Unidad de Control Disciplinario, dentro de su competencia, busca socializar la normatividad aplicable a los servidores públicos de la Universidad de Nariño, la cual consagra unos principios rectores, un catálogo de faltas disciplinarias y unas sanciones en las que pueden incurrir y hacerse acreedores en el cumplimiento de sus labores.

La Unidad de Control Disciplinario, reconoce la necesidad de brindar herramientas prácticas tendientes a evitar la comisión de faltas disciplinarias, así como coadyuvar al personal docente y administrativo a observar el régimen aplicable, lo cual implica cumplir los deberes, respetar las prohibiciones, estar sometidos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en la ley, con el único propósito de salvaguardar la moralidad pública, la transparencia, la legalidad, la honradez, la lealtad, la igualdad, la imparcialidad, la celeridad, la neutralidad, la eficacia y la eficiencia, como principios rectores que se deben observar en el desempeño de los empleos, cargos o funciones.

COMPETENCIA.

La Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Nariño es la encargada por mandato Constitucional, Legal y estatutario, de ejercer la potestad disciplinaria al interior de la Universidad, actuación disciplinaria que se desarrollará conforme a los principios rectores consagrados en el CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO (Ley 734 de 2002 – ley 1474 de 2011), principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción.

Por lo anterior, la Unidad de Control Disciplinario Interno tiene la competencia para conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios en contra de los servidores y ex servidores públicos que hacen parte de la Universidad de Nariño.

Se exceptúa de la competencia de la Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Nariño, asuntos en contra del Señor Rector en tanto que se trata del superior jerárquico y funcional; integrantes del Consejo Superior, Consejo de Administración y Académico.



Universidad de **Nariño**

Unidad de Control Disciplinario Interno

disciplinario@udenar.edu.co

Igualmente carece de competencia para investigar y sancionar asuntos relacionados con acoso laboral, detrimento patrimonial, cuestiones académicas que son competencia directa de Consejo de Facultad y Comités Curriculares, conducta de particulares como contratistas o estudiantes.

PREGUNTA: ¿Si presento una queja con copia a la Procuraduría General de la Nación, el trámite en la Oficina de Control Interno Disciplinario, sería más rápido o más eficiente?

RESPUESTA: No, el trámite es el mismo, sin embargo si se envía con copia a la Procuraduría General o Regional, debe definirse la competencia, en primer lugar le corresponde a las instancias internas, sin perjuicio de que la Procuraduría decida tramitar el proceso.

PREGUNTA: ¿Es posible que la Procuraduría Regional y la Oficina de Control Interno Disciplinario, tramiten el mismo proceso disciplinario?

RESPUESTA: Si se trata de los mismos hechos, debe decidirse a quien le corresponde la competencia del asunto, en tanto que se violaría el principio de *non bis in ídem*, es decir no puede ser juzgado dos veces por los mismos hechos.

RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, inciso 2º de la Constitución Política, *los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.* Así mismo el artículo 6º de la Constitución consagra el principio según el cual mientras que *los particulares únicamente 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.*

Este es el fundamento constitucional de la responsabilidad disciplinaria, en tanto que guarda relación con la existencia de límites a toda función pública, propios del Estado de Derecho, que impidan el comportamiento arbitrario del servidor público.

Es por esto que todo empleo público debe tener funciones detalladas en la Constitución, la ley o el reglamento, todo servidor público entrará a ejercer su cargo con la obligación de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le han sido asignados. (Artículo 122 de la Carta Política).

Los servidores públicos de la Universidad de Nariño, pueden incurrir en una falta disciplinaria por el incumplimiento de los deberes, abuso o extralimitación de los



derechos y funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses.

PREGUNTA: ¿Si me encuentro vinculado a la Universidad de Nariño con una OPS, puedo ser sancionado disciplinariamente?

RESPUESTA: Si, sin embargo no es competencia de la Unidad de Control Disciplinario Interno. Si ejerce función pública, es competencia de la Procuraduría General de la Nación.

DEBERES.

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.

Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.

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.

PROHIBICIONES.

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.

Solicitar directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra



clase de beneficios.
Ejecutar actos de violencia contra: superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.
Omitir, negar, retardar, o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
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.
Efectuar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. O de su cónyuge o compañero o compañera permanente.
Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles laborales, comerciales o de familia, impuestas en decisiones judiciales o administrativas o admitidas en diligencia de conciliación.
Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos 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.
Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de las funciones.
Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.
Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el Programa Anual Mensualizado de Caja. (PAC).
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.
Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.

FALTAS GRAVÍSIMAS TAXATIVAMENTE SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 48 DEL CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO.

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 del mismo.
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, a favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.
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.
Contraer obligaciones con personas naturales 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.
Amenazar, provocar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.
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.
Ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
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 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.
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.
Influir en otro servidor público, prevaliéndose 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.
Causar daños 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.
Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre y prestigio de la institución a la que pertenece.
No declararse impedido oportunamente, cuando consta la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.
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.
Consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en



estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes.
Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir posesión, ascenso o inclusión en carrera administrativa.

PREGUNTA: ¿Es posible que con una conducta se incurra en varias faltas disciplinarias?

RESPUESTA: Si, se denomina concurso, siempre que no se contradigan entre sí se puede establecer la comisión de dos o más faltas disciplinarias, por lo tanto la sanción corresponderá a la falta más grave aumentada en otro tanto.

SANCIONES DISCIPLINARIAS.

FALTA	SANCION	DEFINICION DE LA SANCION
Gravísimas dolosas Gravísimas dolosas con culpa gravísima.	DESTITUCION E INHABILIDAD GENERAL (10 Y 20 AÑOS)	Destitución: - Terminación de la relación del servidor público con la administración. Inhabilidad general - Imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función por el término señalado. La inhabilidad será permanente cuando se haya afectado el patrimonio económico del Estado.
Gravísimas culposas Graves dolosas	SUSPENSIÓN E INHABILIDAD ESPECIAL (de 1 a 12 meses)	Suspensión: - Separación del ejercicio del cargo.
Graves culposas	SUSPENSIÓN (de 1 a 12 meses)	Inhabilidad especial: -Imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo distinto de aquel en que se originó la falta y por el término señalado.
Leves dolosas	MULTA (De 10 a 180 días del salario básico mensual devengado al momento de comisión de la falta)	Sanción de carácter pecuniario.
Leves culposas	AMONESTACIÓN ESCRITA	Llamado de atención formal, por escrito, que debe



		registrarse en la hoja de vida.
--	--	---------------------------------

PREGUNTA: ¿El llamado de atención escrito con destino a la hoja de vida puede hacerlo el jefe de la dependencia, sin adelantar un proceso disciplinario?

RESPUESTA: No, el superior inmediato únicamente puede hacer llamados de atención de forma verbal. La Corte Constitucional declaró como inconstitucional los llamados de atención por escrito sin haber sido probada la comisión de una falta dentro de un proceso disciplinario.

PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO

Cuando los hechos ocurridos contrarían en menor grado el orden administrativo del área o dependencia, sin afectar sustancialmente los deberes del servidor, el jefe inmediato podrá llamar la atención verbalmente al autor del hecho, sin formalidad alguna y sin anotación en la hoja de vida.

LAS FALTAS DISCIPLINARIAS SE PUEDEN COMETER A TITULO DE DOLO O CULPA.

Dolo: Intención proclive y perversa de realizar la acción; con voluntad maliciosa, libre y consciente de realizar voluntariamente una acción o una omisión debida.

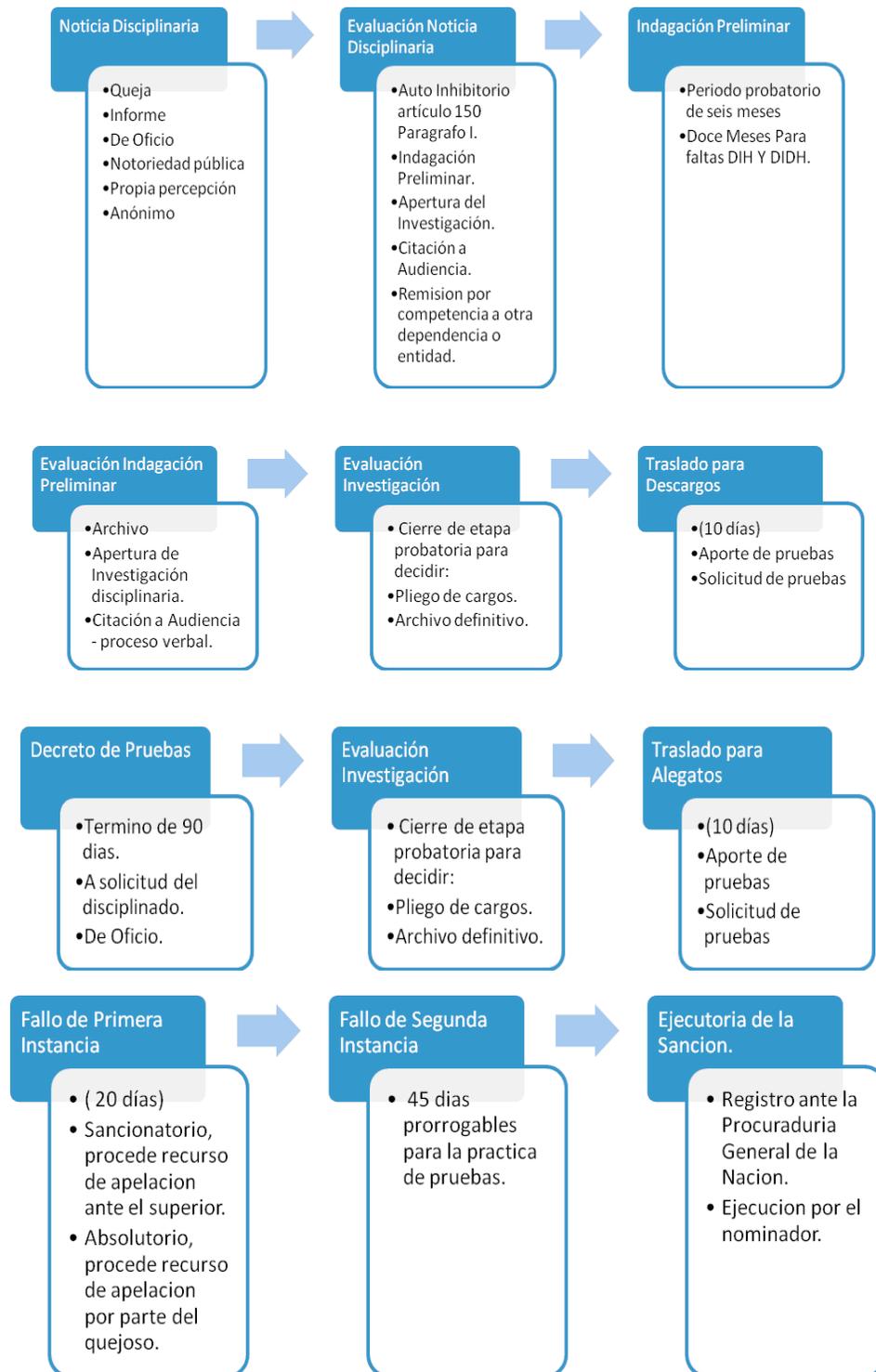
Culpa: Se produce un mal o un daño a causa de un descuido, implica un accionar imprudente, negligente o con violación de la normatividad y los procedimientos.

PREGUNTA: ¿Si una persona desconoce una normatividad específica y en razón de esto comete una falta disciplinaria, es decir de manera involuntaria, se exime de una posible sanción?

RESPUESTA: No, la ignorancia de la ley no sirve de excusa, es una obligación de todo servidor público conocer la normatividad que regula las actividades que desarrolla en el cumplimiento de sus funciones, este puede ser un caso de una falta disciplinaria cometida a título de culpa, es necesario agotar todos los medios para informarse y asegurarse de la legalidad de las acciones.



PROCESO DISCIPLINARIO





DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO

- **Legalidad**, nadie puede ser castigado sino conforme a una norma pre existente, es decir que el acto que se impute debe constituirse legalmente como un hecho típico; así mismo la sanción a imponerse y el procedimiento que debe adelantarse.
- **La publicidad**, que es nada más ni nada menos que un mecanismo de acceso y conocimiento directo sobre los actos de los operadores disciplinarios.
- **La presunción de inocencia**, que implica el beneficio de la duda a favor del investigado en tanto sea comprobada su culpabilidad; debe probarse que la conducta fue cometida a título de dolo o culpa.
- **La favorabilidad**, permitiendo la aplicación de la ley que resulte ser más permisiva o favorable; es decir aquella ley que sea menos gravosa, aun cuando esta norma sea posterior a la restrictiva o desfavorable.
- **El principio de cosa juzgada o ejecutoriedad**, conocido como *non bis in ídem*, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones o el desarrollo de dos o más procedimientos, cuando se dé una identidad de sujetos y hechos. Sin embargo debe especificarse que la acción disciplinaria es compatible con la acción penal, fiscal o civil, cuando con la conducta se contrarie más de una norma, sin que se vulnere el principio de cosa juzgada.
- **El derecho de defensa y contradicción**, que permite al involucrado, intervenir en la práctica de las pruebas y presentar aquellas que crea conveniente para su defensa.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria.

Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.

La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

RECUERDE: La Universidad de Nariño cuenta con la Oficina de Control Interno Disciplinario, que se encuentra dispuesta a atender sus inquietudes.

Por favor conozca el reglamento interno de la Universidad y sus funciones, evite incurrir en una falta disciplinaria.