



Universidad de **Nariño**
COLOMBIA



Universidad de **Nariño**

ACREDITADA EN ALTA CALIDAD
RESOLUCIÓN MEN 000022 - ENERO 11 DE 2023

UNIVERSIDAD DE NARIÑO DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

NUEVA ORGANIZACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN

LA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO TIENE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Debido a una modificación del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), implementada por la Ley 2094 de 2021, se ordenó que el proceso disciplinario fuera separado en las etapas de instrucción y de juzgamiento, las cuales debían asumirse por dos dependencias diferentes e independientes, imparciales y autónomas, para preservar la garantía al debido proceso.

Por lo tanto, mediante Acuerdo No. 039 de 29 de junio de 2023, emitido por el Honorable CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD, se organiza, reglamenta y distribuye la DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, en dos salas, a saber, la SALA DE INSTRUCCIÓN, encargada de iniciar y adelantar el proceso disciplinario hasta la notificación del pliego de cargos; y la SALA DE JUZGAMIENTO, encargada de dar continuidad al proceso disciplinario hasta el fallo de primera instancia.

¿Qué ES EL DERECHO DISCIPLINARIO?

El Derecho Disciplinario es el conjunto de normas que establecen la manera como se investiga al servidor público que incumple con sus obligaciones, procurando garantizar el cumplimiento de las funciones del servidor público, desde una perspectiva preventiva y correctiva so pena de que, ante su inobservancia, sea necesario imponer una sanción.

¿CUÁNDO SE CONFIGURA UNA FALTA DISCIPLINARIA?

Cuando un servidor público o particular que ejerce funciones públicas incurre en alguna de las faltas estipuladas en el Código General Disciplinario que implique el incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.

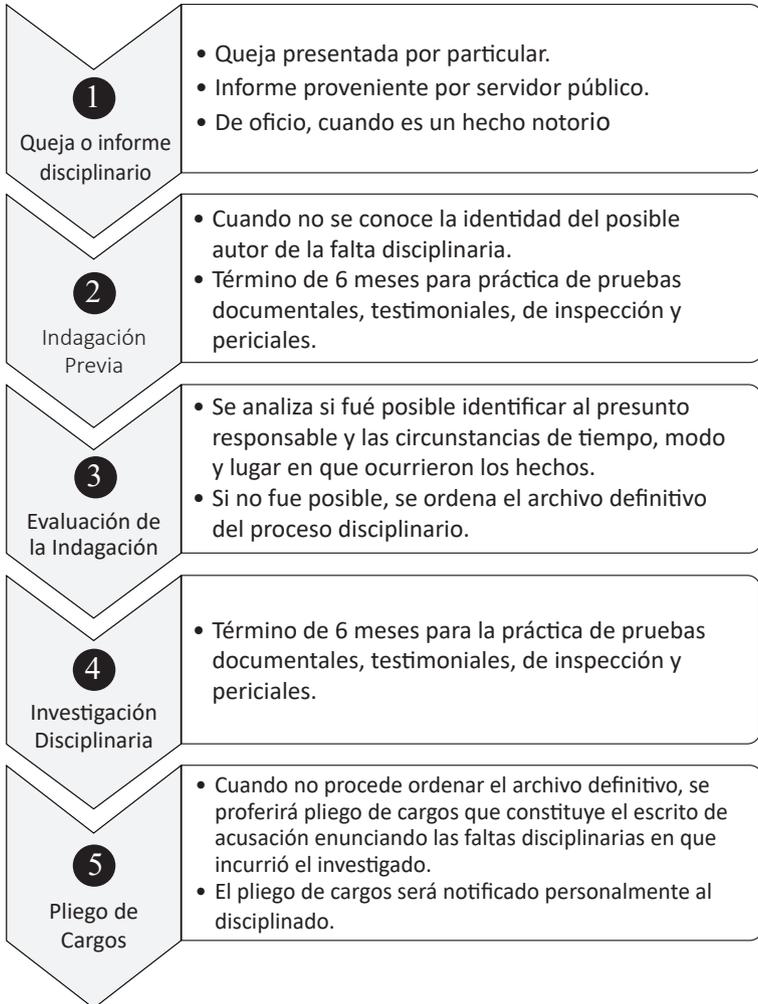
¿QUIENES PUEDEN SER INVESTIGADOS Y SANCIONADOS POR LA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO?

Serán sujetos disciplinables todos los servidores públicos de la Universidad de Nariño, empleados públicos, trabajadores oficiales, así como los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y el personal vinculado mediante contrato laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1952 de 2019 y las normas estatutarias de la Universidad de Nariño.

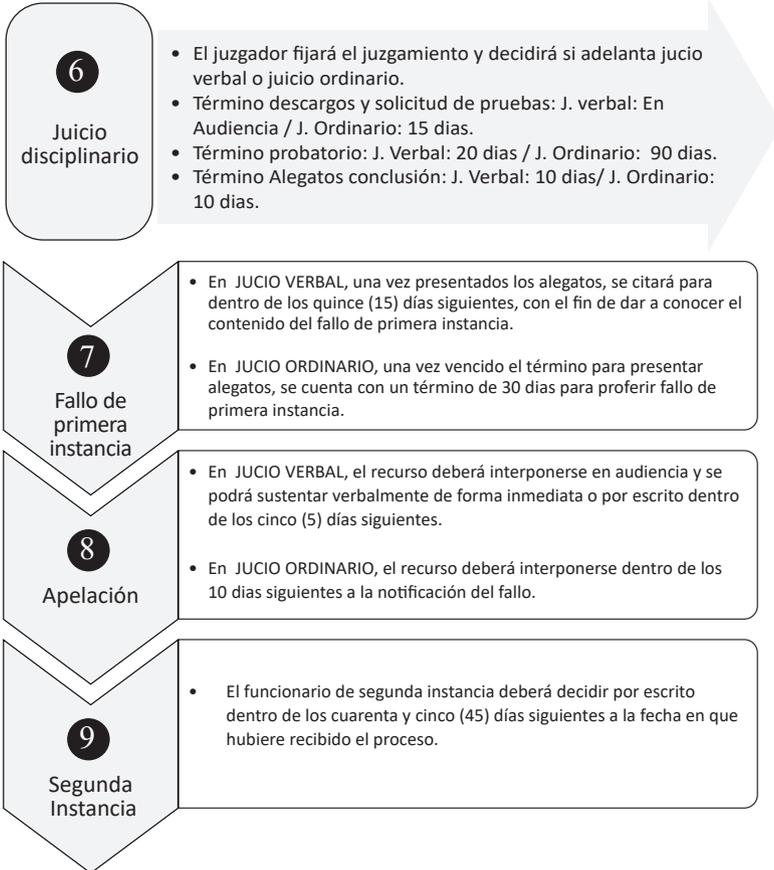
La acción disciplinaria procede, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la posible conducta reprochable a la luz del derecho disciplinario se haya cometido mientras el funcionario estuvo vinculado con la administración.

PROCESO DISCIPLINARIO:

**ETAPA DE INSTRUCCIÓN
(DIRECCIÓN DE INSTRUCCIÓN DISCIPLINARIA)**



INSTANCIA DE JUZGAMIENTO (DIRECCIÓN DE JUZGAMIENTO DISCIPLINARIO)



FACULTADES Y DERECHOS DEL DISCIPLINADO:

Todo servidor público involucrado en una investigación disciplinaria, podrá conocer cada actuación adelantada tanto en Instrucción como en Juzgamiento, designar un abogado bien sea de confianza o de oficio (estudiante de consultorios jurídicos), Solicitar copia del expediente, participar de la práctica

de pruebas, presentar alegatos, presentar descargos y solicitar o aportar pruebas que considere necesarias, e interponer los recursos legales.

FALTAS Y SANCIONES:

Las faltas solo son sancionables a título de dolo o culpa.

- **Dolo:** Es la voluntad, conocimiento, conciencia e intención del funcionario(a) al querer realizar un hecho objeto de reproche. Es decir, el funcionario conoce el hecho y quiere su realización.
- **Culpa:** Es la falta de previsión o de un resultado, o cuando habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo. Habrá culpa gravísima por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. Habrá culpa grave por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Leves

- CULPOSAS: Amonestación escrita.
- DOLOSAS: Multa de 10 a 180 días del salario básico devengado en la época de los hechos.

Graves

- CULPOSAS: Amonestación escrita.
- DOLOSAS: Multa de 10 a 180 días del salario básico devengado en la época de los hechos.

Gravísimas

- CULPOSAS: Destitución e inhabilidad general de 8 a 10 años.
- DOLOSAS: Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años.

RECOMENDACIONES SI USTED ES SUPERVISOR DE UN CONTRATO

En los términos de la Ley 80 de 1993 y el Estatuto Anticorrupción, las Entidades Estatales, los servidores públicos, contratistas e interventores que intervienen en la celebración, ejecución y liquidación del contrato estatal son responsables por sus actuaciones y omisiones y en consecuencia responden civil, fiscal, penal y disciplinariamente por las faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones.

Para el caso específico de los supervisores e interventores, la responsabilidad disciplinaria se configura cuando: i) no se exigen la calidad de los bienes y servicios contratados acordada en el contrato vigilado o exigida por las normas técnicas obligatorias, ii) se certifica como recibida a satisfacción una obra que no ha sido ejecutada a cabalidad y iii) se omite el deber de informar a la Entidad Estatal 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.

En todo caso y de manera general, los supervisores e interventores son responsables disciplinariamente por el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

FUNCIONES DE SUPERVISORES E INTERVENTORES

Los supervisores e interventores tienen la función general de ejercer el control y vigilancia sobre la ejecución contractual de los contratos vigilados, dirigida a verificar el cumplimiento de

las condiciones pactadas en los mismos y como consecuencia de ello están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, impartir instrucciones al contratista y hacer recomendaciones encaminadas a lograr la correcta ejecución del objeto contratado. Es obligatorio para el interventor o supervisor entregar sus órdenes por escrito. En ningún caso los interventores o supervisores en ejercicio de sus funciones pueden sustituir a la Entidad Estatal en la toma de decisiones sobre el contrato vigilado por lo que las mismas siempre deben ser tomadas por el representante legal de la Entidad Estatal con base en lo que los primeros hubieran informado sobre la ejecución de las obligaciones contractuales.

DIFERENCIAS ENTRE LAS DOS FIGURAS

- La supervisión es ejercida por la Entidad Estatal, mientras que la interventoría es realizada por persona natural o jurídica contratada para ese fin.
- La supervisión siempre involucra el seguimiento administrativo, financiero, contable y jurídico. La interventoría siempre involucra el seguimiento técnico y solo si la Entidad Estatal lo considera necesario, puede corresponder a temas financieros, contables administrativos y jurídicos.
- La supervisión no requiere conocimientos especializados y la interventoría sí.
- La supervisión siempre debe ser ejercida por un funcionario mientras que la interventoría siempre es ejercida por un contratista.

PROHIBICIONES PARA LOS SUPERVISORES E INTERVENTORES

A los supervisores e interventores les está prohibido:

- a) Adoptar decisiones, celebrar acuerdos o suscribir documentos que tengan por finalidad o como efecto la modificación del contrato sin el lleno de los requisitos legales pertinentes.
- b) Solicitar y/o recibir, directa o indirectamente, para sí o para un tercero, dádivas, favores o cualquier otra clase de beneficios o prebendas de la entidad contratante o del contratista; o gestionar indebidamente a título personal asuntos relativos con el contrato.
- c) Omitir, denegar o retardar el despacho de los asuntos a su cargo.
- d) Entrabar las actuaciones de las autoridades o el ejercicio de los derechos de los particulares en relación con el contrato.
- e) Permitir indebidamente el acceso de terceros a la información del contrato.
- f) Exigir al contratista renunciaciones a cambio de modificaciones o adiciones al contrato.
- g) Exonerar al contratista de cualquiera de sus obligaciones contractuales.
- h) Actuar como supervisor o interventor en los casos previstos por las normas que regulan las inhabilidades e incompatibilidades.

QUE SITUACIONES DEBEN EVITARSE Y QUE PUEDE ENTENDERSE COMO EVENTOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;*
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;*
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;*
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;*
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;*
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;*
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;*
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;*
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;*
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;*

- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;*
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;*
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;*
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado¹.*

Algunas relaciones existentes en el contexto de la Universidad de Nariño, tales como aquellas que se presentan entre docentes y estudiantes, superior y subordinado, pudieran derivar una relación desigual de poder y por lo tanto afectan la autonomía y la dignidad de la mujer.

CAROLINA MEJÍA VALLEJO

Directora Instrucción Disciplinaria

LIZETH CHAVES GUERRERO

Directora Juzgamiento Disciplinario

¹ Tomado del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público. Directiva 01 de 2023 de la Presidencia de la República.