TIC



ABC DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Control Interno Disciplinario



ÍNDICE

¿Qué es el control interno disciplinario? .....pág 02

Propósitos .....pág 02

Principios .....pág 03

¿Quiénes están sujetos al régimen disciplinario? .....pág 04

¿Qué es una falta disciplinaria? .....pág 04

Derechos y deberes .....pág 06

Prohibiciones .....pág 08

Conflicto de interés .....pág 08

Tipos de faltas .....pág 09

Sanciones .....pág 11

Etapas del proceso disciplinario .....pág 12

Buenas prácticas .....pág 13

Preguntas frecuentes .....pág 13

¿QUÉ ES EL CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO?

Trabajar al servicio del Estado implica una gran responsabilidad. Cada actuación de los servidores públicos debe estar orientada al cumplimiento de los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y la protección de los recursos públicos.

El Control Interno Disciplinario es un mecanismo que busca prevenir conductas contrarias a la ley y garantizar que las actuaciones de los servidores públicos se desarrollen con transparencia, responsabilidad e integridad, realizando la función de investigar y juzgar disciplinariamente a sus servidores cuando se presume el incumplimiento de sus deberes funcionales. [1]

PROPÓSITOS



- Promover la ética pública
- Prevenir actos de corrupción
- Proteger los recursos públicos
- Garantizar el cumplimiento de la ley
- Fortalecer la confianza ciudadana

[1] *Ley 1952 de 2019. Artículo 93.*

PRINCIPIOS

Dignidad humana
Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto a la dignidad inherente al ser humano.

Legalidad
Nadie puede ser investigado o sancionado por conductas que no estén previstas en la ley.

Debido proceso
Toda persona tiene derecho a la defensa técnica y material, igualmente se integra la garantía de imparcialidad, con la división de la instrucción y el juzgamiento.

Igualdad
Todas las personas reciben el mismo trato ante la ley.

Presunción de inocencia
Toda persona se presume inocente hasta que exista una decisión en firme. La carga de la prueba corresponde al Estado.

Favorabilidad
En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable se aplica con preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Imparcialidad
Las autoridades disciplinarias deben actuar con rectitud y objetividad, buscando la verdad real.

Proporcionalidad y razonabilidad
Las sanciones deben corresponder a la gravedad de la conducta.

Gratuidad, celeridad y eficacia
El proceso disciplinario es gratuito y las autoridades deben evitar dilaciones injustificadas

Culpabilidad y proscripción de la responsabilidad objetiva
En materia disciplinaria solo se puede imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad, la cual solo se manifiesta con culpa o dolo.

Ilicitud sustancial
No toda infracción meramente formal o formalismo administrativo configura una falta sancionable si no hay un desmedro real del servicio.

¿QUIÉNES ESTÁN SUJETOS AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO?

1. Empleados públicos.
2. Trabajadores oficiales en los casos previstos por la ley.
3. Servidores públicos de elección popular.
4. Servidores públicos retirados respecto de conductas cometidas durante el ejercicio del cargo.
5. Particulares que ejerzan funciones públicas de forma permanente o transitoria, que administren recursos del Estado o cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales.



¿QUÉ ES UNA FALTA DISCIPLINARIA?

Constituye falta disciplinaria cuando un servidor público o un particular que ejerce funciones públicas incumple las obligaciones propias de su cargo, excede sus competencias, desconoce prohibiciones legales o vulnera el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos o conflicto de interés.

En términos sencillos, existe una falta disciplinaria cuando una persona se aparta de los deberes que le exige el servicio público y afecta el correcto funcionamiento de la administración.

¿CÓMO PUEDE COMETERSE UNA FALTA DISCIPLINARIA?

La ley reconoce dos formas:



Por acción:

Cuando se realiza un acto expresamente prohibido o ajeno a la competencia.

Por omisión:

Cuando se deja de realizar una conducta o un deber al que el sujeto estaba obligado por ley o reglamento. También cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado y no se impide pudiendo hacerlo.



TIPOS DE CONDUCTA

Dolo:

El servidor conoce los hechos constitutivos de la falta disciplinaria, comprende su ilicitud (que está actuando en contra de la norma) y, a pesar de ello, decide de forma libre y voluntaria realizar la conducta.

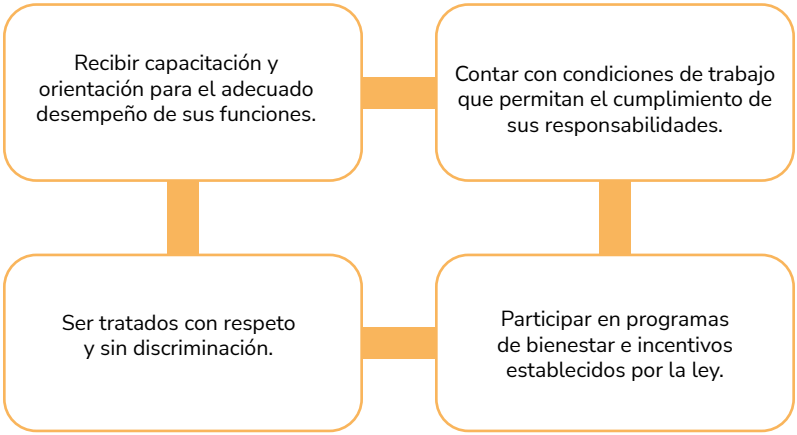
Culpa:

La conducta es culposa cuando no existe intención de incumplir, pero la persona actúa con negligencia, descuido, imprudencia, falta de diligencia e incumplimiento de procedimientos o controles.

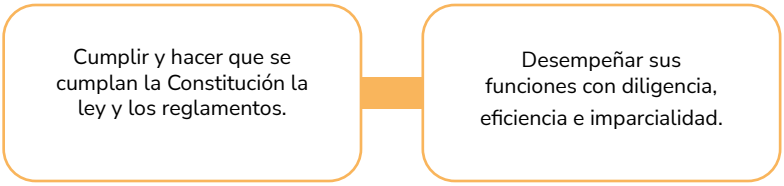
DERECHOS Y DEBERES

El ejercicio de la función pública implica una gran responsabilidad frente al Estado y la ciudadanía. Por esta razón, la Ley 1952 de 2019 establece un conjunto de derechos y deberes que orientan la conducta de los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas, con el fin de garantizar una administración transparente, eficiente y al servicio del interés general.

Derechos de los servidores públicos:
Los derechos permiten que quienes ejercen funciones públicas desarrollen sus labores en condiciones de respeto, legalidad, y dignidad. Entre los principales están:

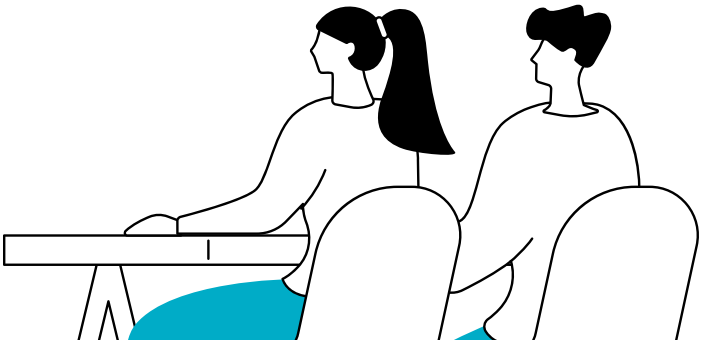


Deberes de los servidores públicos:
Los deberes constituyen las obligaciones que deben cumplir quienes ejercen funciones públicas para garantizar una gestión íntegra y orientada al interés general. Entre los más importantes se encuentran:



- Tratar con respeto, igualdad y cortesía a todas las personas.
- Utilizar adecuadamente los bienes, recursos e información de la entidad.
- Custodiar y proteger los documentos e información bajo su responsabilidad
- Actuar con transparencia y honestidad en todas sus acciones.
- Informar oportunamente las irregularidades de las que tenga conocimiento
- Declararse impedido cuando exista alguna situación que pueda afectar su imparcialidad.

Los derechos brindan las condiciones necesarias para ejercer adecuadamente la función pública; los deberes garantizan que esa función se desempeñe con integridad, transparencia y compromiso con la ciudadanía. El equilibrio entre ambos fortalece la confianza en las instituciones y contribuye a una mejor gestión pública.



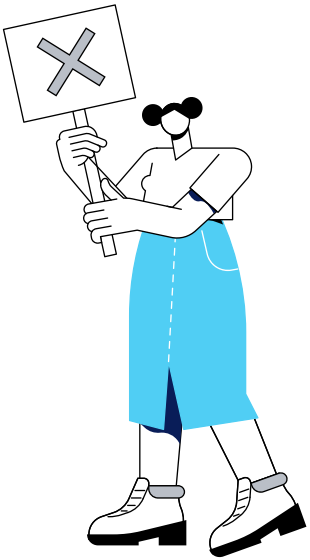
PROHIBICIONES

Las prohibiciones son conductas que los servidores públicos no deben realizar durante el ejercicio de sus funciones. Su propósito es proteger la transparencia, la moralidad, la imparcialidad y la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.
El cumplimiento de estas prohibiciones contribuye a prevenir actos de corrupción, conflicto de interés y abusos de poder, garantizando que las decisiones y actuaciones de la administración pública estén orientadas exclusivamente al interés general.

Principales prohibiciones:

- Incumplir con los deberes o abusar de los derechos reconocidos por ley.
- Solicitar, recibir o aceptar dádivas, favores, beneficios o cualquier tipo de ventaja indebida relacionada con el ejercicio de sus funciones.
- Utilizar el cargo para obtener beneficios personales o favorecer a terceros.
- Omitir, retardar o entorpecer injustificadamente el cumplimiento de sus funciones.
- Utilizar bienes, recursos o información de la entidad para fines particulares.
- Ejercer presiones indebidas sobre servidores públicos, contratistas o ciudadanos.
- Incumplir las normas sobre transparencia, acceso a la información y protección de datos.
- Utilizar el cargo para participar en política.

Recuerde: Ser servidor público exige actuar con honestidad, imparcialidad y responsabilidad. Cuando un servidor público realiza una conducta prohibida, puede incurrir en una falta disciplinaria y ser sujeto de investigación y sanción conforme a la ley.



CONFLICTO DE INTERÉS

El conflicto de interés se presenta cuando un servidor público enfrenta una situación en la que sus intereses personales, familiares, económicos o particulares pueden influir, o parecer influir en el cumplimiento imparcial de sus funciones.
Cuando exista un conflicto de interés el servidor público debe informarlo oportunamente y apartarse de la actuación correspondiente, con el fin de garantizar la transparencia, la objetividad y la confianza en las decisiones de la administración pública.

TIPOS DE FALTAS

- **Faltas gravísimas**

Artículo 52 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.

Artículo 53 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.

Artículo 54 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la contratación pública.

Artículo 55 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.

Artículo 56 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.

Artículo 57 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la hacienda pública.

Artículo 58 de la Ley 1952 de 2019. Falta relacionada con la acción de repetición. No instauración oportuna por parte del representante legal de la entidad, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, exfuncionario o particular en ejercicio de funciones públicas, cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.

Artículo 59 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente.

Artículo 60 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la intervención en política.

Artículo 61 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.

Artículo 62 de la Ley 1952 de 2019. Faltas relacionadas con la moralidad pública.

Artículo 65 de la Ley 1952 de 2019 Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.

Faltas graves y leves

Artículo 67 de la Ley 1952 de 2019. Faltas graves y leves. 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, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima.

Artículo 68 de la Ley 1952 de 2019. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contrarían en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptará las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generarán antecedente disciplinario.



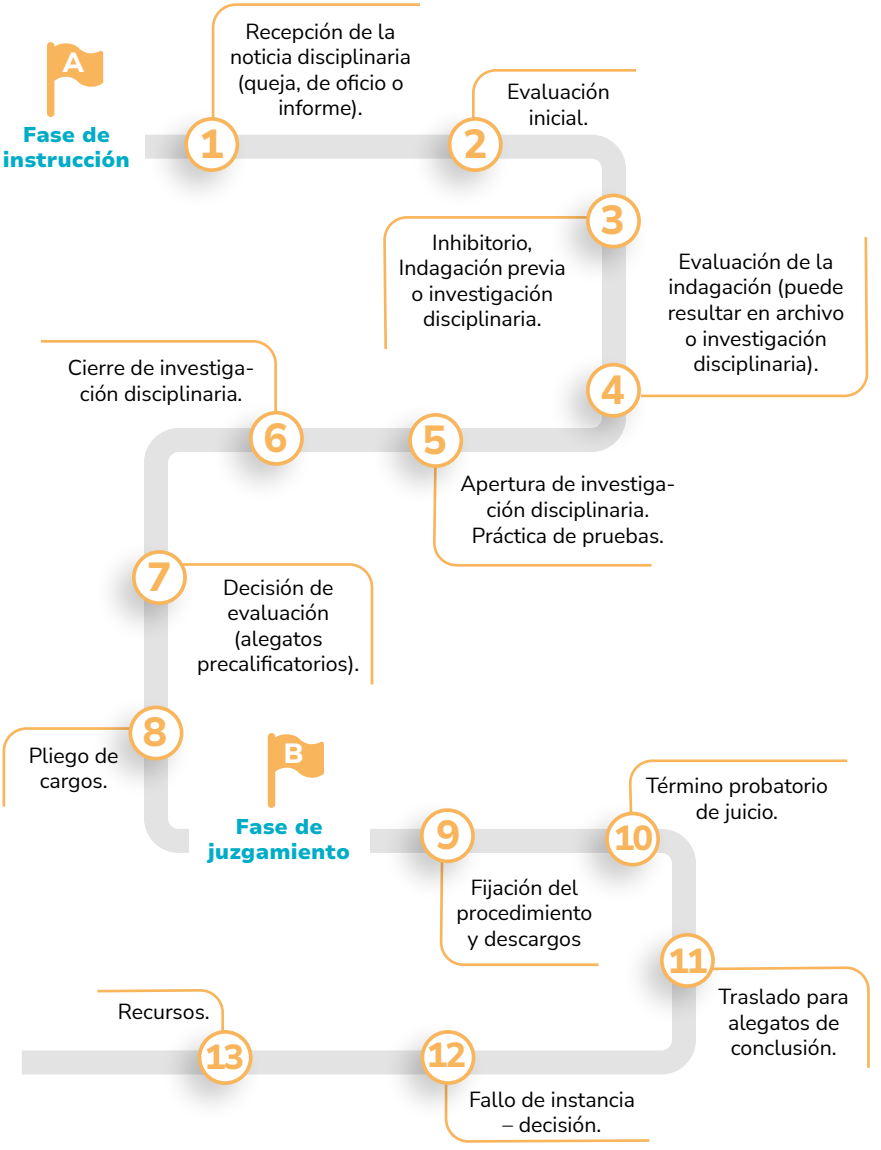
SANCIONES[2]



Tipo de sanción	Consecuencia
1 **Amonestación**	Llamado de atención formal para las faltas leves culposas.
2 **Multa**	Pago económico establecido legalmente, multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
3 **Suspensión**	Separación temporal del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas. Separación temporal del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
4 **Destitución e inhabilidad**	Retiro del cargo de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima. Retiro del cargo de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.

[2] *Ley 1952 de 2019. Artículo 48.*

ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO



Nota: Para identificar detalladamente, consultar el procedimiento GTH-TIC-PR-036, Procedimiento Disciplinario Fase de Instrucción, en la plataforma documental del MinTIC.

BUENAS PRÁCTICAS

La prevención constituye la mejor estrategia para resguardar la pulcritud de la función pública. Antes de emitir cualquier acto administrativo, suscribir un contrato o ejecutar una instrucción superior, pregúntese:

- ¿La decisión o acto material que voy a ejecutar se encuentra consagrado expresamente dentro de mis competencias legales, manual de funciones o reglamentos de la entidad?
- ¿Existe alguna circunstancia personal, económica o familiar que pueda nublar mi imparcialidad u objetividad en este trámite?

PREGUNTAS FRECUENTES

- **¿Una queja significa que soy responsable?**
  No. Toda persona se presume inocente hasta que exista una decisión en firme.

- **¿Puedo defenderme?**
  Sí. El derecho de defensa está garantizado durante todo el proceso.

- **¿La Procuraduría General de la Nación puede intervenir?**
  Sí. La Procuraduría General de la Nación ejerce poder disciplinario preferente sobre las entidades públicas.

- **¿Qué ocurre si ya me retiré de la entidad?**
  La acción disciplinaria puede continuar respecto de hechos ocurridos durante el ejercicio del cargo.

- **¿La apertura de una investigación disciplinaria desvirtúa mi idoneidad o me hace responsable?**
  En absoluto. La apertura de investigación disciplinaria es una etapa de verificación probatoria procesal. Todo servidor goza de la presunción de inocencia de rango constitucional; el Estado conserva la carga de la prueba y nadie puede ser considerado responsable hasta que medie fallo sancionatorio ejecutoriado.

- **¿Tengo derecho a defenderme materialmente de forma directa en el proceso?**
  Sí. El Código General Disciplinario reconoce de forma taxativa el derecho del disciplinado a acceder a la integridad de la actuación, solicitar copias, rendir versión libre de forma espontánea en cualquier etapa del proceso antes del fallo, aportar pruebas, controvertir las que se alleguen e interponer los recursos ordinarios de ley.



TIC

MINISTERIO TIC 2026