



OVER DORADO CARDONA

Integrante del Comité Ejecutivo FECODE

INFORME Nro. (06)

SECRETARIA DE RELACIONES GREMIALES Y COOPERATIVAS

(Bogotá, Mayo 6 de 2016)

<http://www.overdorado.com/>

Twitter: [@OverDoradoC](https://twitter.com/OverDoradoC)

Un saludo fraternal, les presento el Informe Nro. 06, el cual en su contenido recoge aspectos de tipo político y gremial.

PRESENTACION

HISTORIA PARA CONTARLA Y PODER HACER

DÍA INTERNACIONAL DE LA CLASE OBRERA: 1 DE MAYO

1. INFORME SOBRE LA EVALUACION DE CARÁCTER DIAGNOSTICA FORMATIVA-ECDF- VER CIRCULAR Nro. 21 del 5 de mayo de 2016. COMISION DE IMPLEMENTACION.
2. ELEMENTOS BÁSICOS DEL CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO PARA SERVIDORES PÚBLICOS – LEY 734 DE 2002 – EXPLICACIÓN DIDACTICA.

DESARROLLO DE LA TEMÁTICA:

PRESENTACIÓN

HISTORIA PARA CONTARLA Y PODER HACER

DÍA INTERNACIONAL DE LA CLASE OBRERA: 1 DE MAYO



El 1° de mayo se conmemora en todo el mundo el Día Internacional de la clase Obrera en homenaje a los llamados Mártires de Chicago, grupo de sindicalistas que fueron ejecutados en 1886

En días pasados para algunos se celebró y para otros se conmemoró el día internacional de la clase obrera, he escrito al respecto y estos son algunos apartes con ajustes, que considero necesario enfatizar y compartir con ustedes.

El que hacer y las salidas:

La lucha de los obreros norteamericanos, son un ejemplo y una gesta que expresan su sacrificio no solo por vivir sino por trabajar dignamente: LA CONQUISTA DE LA JORNADA LABORAL DE 8 HORAS.

El 1 de mayo de 2016 y de acuerdo a lo que se vive en el ámbito internacional, la profundización de la crisis económica y de las contradicciones entre las grandes potencias mundiales, nos permite ver y no descartar unas guerras regionales o mundial, mayor profundización en la aplicación de medidas políticas, económicas y militares para preservar el sistema económico, imponer su modelo económico y tener gobiernos genuflexos a su intereses.

La situación hoy, nos desafía la capacidad del movimiento sindical y social para hacer una correcta lectura del actual momento, para lograr con ello un aspecto positivo en el proceso de la unidad, la organización y la lucha, sumar conscientemente, acumular día a día fuerzas, mirar el estado del movimiento, para ir mas allá del tema economicista y reivindicacionista. La forma en que se desarrollarán sus diversas dimensiones a mediano y largo plazo, nos daran los elementos necesarios para definir la táctica y estrategia presente y futura.

Tener presente que las luchas a nivel internacional y nacional deben girar entorno a las banderas de bienestar, democracia y soberanía.

El problema de la profundización de la dependencia de los gobiernos colombianos en los aspectos económicos, políticos, sociales y laborales, está en correspondencia con el nivel de atraso, pobreza-miseria y calidad de vida de nuestra sociedad. Dicha situación es latente en el momento actual con el aumento de la DEUDA EXTERNA, pues, al cierre de enero de 2016, llegó 111.820 millones de dólares, este valor es el 41,3% del PIB, nivel que no se veía en 13 años.

El monto de la Deuda Externa mostró un crecimiento anual de 7,87 por ciento, según las cifras del Banco de la República. Dicho nivel de endeudamiento como proporción del PIB debe ser revisado con atención, pues ha aumentado rápidamente, ya que hace tres años apenas superaba el 20%.

A esto se suma que el gobierno de Juan Manuel Santos y sus antecesores han legislado para favorecer la informalidad laboral y la precarización de los empleos. Hoy, con el Decreto 538 del 8 de abril de 2016, donde se legaliza todo tipo de tercerización laboral en las empresas públicas o privadas del país. de acuerdo a informes de la CUT Colombia “de 24 millones de trabajadores en población económicamente activa, solo cerca de 6 millones tiene alguna forma de contrato laboral en donde priman las diferentes formas de tercerización como las CTA, las SAS, las bolsas de empleo, la temporalidad, las ordenes de prestación de servicios, el contrato sindical, formas todas para impedir el contrato directo”. A ello se le agrega que más de 14 millones de trabajadores han sido arrojados al mundo de la informalidad y el desempleo.

Los niveles de corrupción dentro del Estado colombiano se profundizan a la par con el nivel descarado de violación de la soberanía nacional con la feria de los bienes estatales que quedan, como las empresas estratégicas del Estado a las multinacionales: Ver caso ISAGEN, siguiendo en la lista ECOPETROL, ETB, EMCALI, Acueducto Metropolitano de Bucaramanga y otros activos estatales.

La CUT Colombia en su proclama escribe “El escándalo de corrupción de REFICAR, la aprobación de la venta de POPILCO, el robo del cargo por confiabilidad cobrados en los recibos de energía por más de 8 años; el aumento de los precios de los peajes, de los combustibles, de la canasta familiar, de los impuestos predial y de

vehículos, de los servicios públicos, la corrupción campante en los círculos gobernantes, los escándalos de corrupción en el ICBF y la muerte de los niños guajiros, el desvío del arroyo Bruno, el intento de exploración petrolera cerca de Caño Cristales, el uso del fracking en San Martín-Cesar, las concesiones de las obras de infraestructura 4G a los áulicos de Vargas Lleras, la inflación desbordada, las anunciadas reformas tributaria y pensional, las amenazas contra sindicalistas y defensores de derechos humanos colmaron la paciencia de los colombianos”.

El desbarajuste institucional, sus contradicciones internas, la politiquería, clientelismo y nuevamente corrupción, en donde la debilidad del gobierno se expresa y se profundiza, ponen un escenario complejo pero importante para quienes estamos descontentos con lo que pasa en este país.

Es por lo anterior que se hace imperioso:

- Seguir exigiendo un mundo de paz y un país en paz -con la salida política al conflicto social y armado en Colombia- derechos humanos universales, con respeto a la soberanía y autodeterminación de los pueblos.
- Seguir exigiendo condonación o no pago de la deuda externa –depende de el grado de unidad y correlacion de fuerzas-.
- Frente a los TLC: Nuevos tratados de libre comercio están siendo negociados buscando rediseñar la geoeconomía mundial de acuerdo a los intereses de las empresas transnacionales: el Tratado Internacional de Servicios (TISA, por su sigla en inglés), el Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP, por su sigla en inglés), la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (ATCI o TTIP, por su sigla en inglés), el Acuerdo integral de Economía y Comercio (CETA, por su sigla en inglés) y el Acuerdo Unión Europea – Mercosur, entre otros. Esos acuerdos – en caso de ser aprobados e implementados – resultarán en la mayor precarización del trabajo y en el avance de los intereses corporativos sobre las soberanías nacionales y los pueblos. Porque no discuten sólo “comercio” sino toda una serie de actividades económicas que afectan a los derechos humanos, en particular los derechos sociales y ambientales (los “servicios”, la propiedad intelectual, el acceso a la salud, y la privatización y concentración de la propiedad de patentes medicinales, entre otros). Estos acuerdos amplían el rango de actividades afectadas y avanzan en la mercantilización de servicios públicos esenciales para el ejercicio de los derechos humanos (educación, salud, agua, entre otros). Implican una arquitectura económico-financiera de mayor complejidad orientada a la privatización de la gobernanza global en favor del poder de las corporaciones y el gran capital.
Frente a esa afrenta seguir exigiendo reciprocidad en la firma de los tratados de libre comercio que se den hacia futuro y se revisen los que hay.
- Seguir luchando por la recuperación y conquista de los valores del bienestar y la justicia social, contra la desigualdad en la distribución de los ingresos como rasgo determinante de la exclusión social, la pérdida de derechos, la flexibilización laboral y las “prebendas” al capital con el pretexto de “estimular la inversión”, que son promovidas por la globalización neoliberal y los “acuerdos” de libre comercio.
- Seguir exigiendo la promoción y puesta en práctica por los diferentes gobiernos de valores que apunten a la sustentabilidad ambiental, la igualdad de géneros, étnica y racial, respeto por los derechos de las y los migrantes, las personas con discapacidad, diversidad de orientación sexual y por la integración y convivencia pacífica entre pueblos y nacionalidades; contra el consumismo predatorio de la naturaleza y la mercantilización de la vida y del trabajo humano y contra la opresión de todo tipo (patriarcal, homofóbica, racista o xenofóbica).
- Seguir exigiendo libertades democráticas y políticas:
 - ✓ Garantías para el ejercicio de la protesta y lucha social.
 - ✓ Garantías para el ejercicio y libertad sindical.
 - ✓ Garantías para la oposición política y defensores de DDHH en el país.
- La Soberanía alimentaria, energética, hídrica, la preservación de los conocimientos ancestrales, La preservación del ecosistema y medio ambiente, así como el control de los Estados de los bienes

comunes, son componentes fundamentales para el desarrollo y crecimiento de los pueblos. El protagonismo de los ciudadanos es una condición esencial para la preservación y defensa de los Bienes Comunes, por lo que la participación social organizada, en particular de las organizaciones sindicales, debe constituir una tarea central frente a la amenaza privatista de corporaciones y gobiernos.

- FECODE con la comunidad educativa y el pueblo en general debe seguir impulsando y desarrollando sus banderas de lucha, que el Estado garantice la educación como un derecho y la dignificación de la profesión docente.

Ante la grave situación del país y el chubasco político y económico que se avecina por las medidas que viene tomando y los anuncios que hace el gobierno, el movimiento sindical y social NO tienen otra salida que seguir profundizando la lucha y la movilización por un gobierno alternativo y realmente que practique una auténtica democracia, por un gobierno que garantice el bienestar y la soberanía económica y política para todos.

Dadas las condiciones y un movimiento social y político de izquierda y democráticos con niveles de dispersión muy grande, se hace necesario conformar un gran frente político amplio que nos permita avanzar hacia una organización fuerte para que realmente seamos gobierno y poder.

La importancia de reivindicar la ampliación de las alianzas con movimientos sociales y partidos políticos afines para la defensa de los intereses de la clase trabajadora, para la profundización de la democracia y la soberanía, por más y mejores conquistas sociales y por una agenda de desarrollo alternativo.

La movilización popular y social sigue siendo nuestra fuerza fundamental para enfrentar la crisis y poner las salidas a nuestro favor.

Preparar y participar en las acciones políticas de movilización es importante, pero es fundamental prepararnos en una unidad, organización y lucha para ir más allá SER GOBIERNO Y PODER.



ODC.

1. INFORME SOBRE LA EVALUACION DE CARÁCTER DIAGNOSTICA FORMATIVA-ECDF- VER CIRCULAR Nro. 21 del 5 de mayo de 2016. COMISION DE IMPLEMENTACION.



CIRCULAR No. 21

DE: COMITÉ EJECUTIVO
PARA: SINDICATOS FILIALES
ASUNTO: CONCLUSIONES COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ECDF
FECHA: BOGOTÁ D.C., 6 DE MAYO DE 2016

Estimados compañeros, un cordial saludo.

En cumplimiento de la labor asignada a la Comisión de Implementación de la Evaluación de Carácter Diagnóstica Formativa y con el propósito de mantener informado al magisterio, nos permitimos presentar la siguiente comunicación:

Informe estadístico con corte a 2 de mayo:

1. Total de Videos a cargar:	33.162
1.1. Videos en Plataforma (Auto Grabación)	17.397
1.2. Videos realizados por camarógrafos del gobierno	7.069
1.3. Videos recibidos físicamente	<u>2.476</u>
Total	<u>26.942</u>

Corresponde al 81.24%

- Devolución de videos por aspectos técnicos:
El MEN recomendó al ICFES que debe ser preciso identificar cuál es la dificultad técnica concreta e informar al docente y aceptó la recomendación de Fecode que cuando sean aspectos de volumen o de cierre de los videos que no afecten los contenidos de la práctica educativa y pedagógica, deben ser manejados sin devolución, ya que esto genera retraso en todo el proceso de la ECDF.
- Los problemas con el envío de camarógrafos por parte del gobierno para grabar los videos, han ido evolucionando. Se presentan dificultades en algunas zonas de orden público, donde no han podido ingresar.
- Se convoca a más de 500 docentes que iniciaron el proceso de la ECDF y que no lo han continuado, para que lo reanuden y puedan subir o entregar físicamente los videos y las evidencias, hasta el 21 de mayo, fecha final, en un período de gracia acordado entre el Gobierno y FECODE.
- El aporte de las evaluaciones de Desempeño al ICFES es responsabilidad de las Secretarías de Educación y de los Directivos Docentes (Rectores y Directores de Escuelas) quienes debieron subir las mismas en el tiempo indicado.





6. Se va a migrar la información de las evaluaciones de desempeño del Programa Humano al ICFES, no es responsabilidad de los docentes y quien debe estar adelantando las gestiones son los entes territoriales certificados, en coordinación con el gobierno.
7. Las dos evaluaciones de desempeño a tener en cuenta son las de los años 2013 y 2014, ya que la fecha de convocatoria al concurso fue en septiembre de 2015.
8. Para casos extremos donde no aparezcan las evaluaciones de desempeño se podrá tener en cuenta la evaluación del año 2015.
9. No es cierto que por la ausencia de las evaluaciones de desempeño el docente queda por fuera del proceso.
10. La Autoevaluación de los docentes según el gobierno ya se encuentra en la página del ICFES, los docentes deben proceder a diligenciarla.
11. La evaluación de la práctica educativa y pedagógica por parte de los estudiantes a los docentes es responsabilidad de los Directivos Docentes (Rectores y Directores) y como tal, se debe tramitar el proceso de comunicación con el ICFES.

Atentamente,

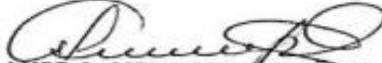
COMITÉ EJECUTIVO





LUIS GRUBERT IBARRA **RAFAEL CUELLO RAMÍREZ**
 Presidente Secretario General

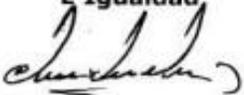
COMISION DE IMPLEMENTACION



LUIS A. MENDOZA PERINAN
 Srio. de Género, Inclusión
 E Igualdad



OVER DORADO CARDONA
 Srio. de Relaciones
 Gremiales y Cooperativas



CARLOS E. RIVAS SEGURA
 Srio. de Asuntos Educativos,
 Pedagógicos y Científicos



JAIRO ARENAS ACEVEDO
 Srio. de Prensa, Propaganda
 y Publicaciones



2. ELEMENTOS BÁSICOS DEL CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO PARA SERVIDORES PÚBLICOS – LEY 734 DE 2002 – EXPLICACIÓN DIDÁCTICA.

Por:

**Gabriel Raúl Manrique Berrio – Abogado Especialista en Derecho Administrativo.
Exdiputado de Antioquia – Ex presidente de Adida – Ex ejecutivo de Fecode.**

PRESENTACIÓN:

Anualmente se suscitan cientos de procesos disciplinarios en contra de los servidores públicos del país, generalmente esto ocurre por la ignorancia que tienen estos trabajadores en cuanto a sus deberes, derechos, prohibiciones, etc. y lo que es más grave desconocen la manera de defenderse cuando están involucrados en un procedimiento de este orden, pues ignoran las etapas del proceso y las instancias para su defensa; los docentes oficiales no están exentos de esta situación, por ello con base en mis conocimientos jurídicos y experiencia en la representación de muchos servidores públicos incurso en diferentes investigaciones disciplinarias de las cuales afortunadamente en su gran mayoría han salido exonerados, he querido hacerles un aporte mediante el presente documento, escrito de manera muy didáctica y asequible para todos los servidores públicos en general.

I. Parte Sustantiva:

1. Principios Rectores:

-Titularidad de la potestad disciplinaria: El estado colombiano es el titular de la potestad disciplinaria.

-Titularidad de la Acción disciplinaria: Sin perjuicio del poder disciplinario preferente que tiene la Procuraduría General de la Nación y de las personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de Control Disciplinario Interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria del estado conocer de los asuntos disciplinarios de los servidores públicos de sus dependencias, Se ratifica la independencia existente entre la Acción Disciplinaria y cualquiera otra que se derive de la comisión de la falta, es decir, si el servidor público comete una falta disciplinaria y esa falta implica responsabilidad civil o penal por ejemplo, ese servidor tendrá que responder disciplinariamente y a la vez civil o penalmente por otra parte, según el caso.

- Poder disciplinario preferente: Lo posee la procuraduría General de la Nación frente a los asuntos disciplinarios de los servidores públicos, esto significa que la Procuraduría podrá avocar por sí misma o delegar en cualquier momento esa responsabilidad disciplinaria que tiene. Así mismo podrá asumir el proceso en segunda instancia.

Las Personerías Municipales y las Distritales tendrán poder disciplinario preferente con respecto a los asuntos disciplinarios de la administración de su localidad.

- Legalidad: El servidor público y los particulares que desempeñen funciones públicas solo podrán ser investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que están vigentes en la ley como sancionable en el momento de observar la conducta, nunca a partir de normas promulgadas a posteriori de la infracción cometida.

- Debido proceso: Se debe respetar en todo proceso disciplinario esta garantía contenida en el Artículo 29 de la C.P. so pena de la declaratoria de la nulidad del proceso por violación a este principio.

- **Derecho de Defensa:** Es otro derecho consagrado en la Carta Superior, que consiste en que el servidor público disciplinado, tiene el derecho a controvertir probatoriamente todo lo que se le impute durante el desarrollo del proceso a través de pruebas documentales, testimoniales, periciales o magnéticas entre otras.
- **Reconocimiento de la Dignidad Humana:** Todo servidor público disciplinado tendrá que ser tratado con respeto y dignidad, de lo contrario, se viciaría el proceso y podría ser objeto de impugnación por nulidad.
- **Favorabilidad:** Este principio consiste en que las normas más favorables se le aplicarán al servidor público disciplinado aun cuando sean expedidas con posterior a la infracción de la conducta, el disciplinado podrá acogerse libremente a la norma que le sea más favorable en su defensa.
- **Presunción de inocencia:** Todo servidor público disciplinado se presume inocente hasta tanto su responsabilidad no sea declarada a través de fallo ejecutoriado. Durante el proceso toda duda se resolverá a favor del investigado, siempre y cuando no sea posible eliminar procesalmente esa duda. Este principio fue extraído favorablemente del Derecho Penal al Derecho Disciplinario, ya que la presunción de inocencia es típica exclusivamente del primero.
- **Culpabilidad:** Es otro principio perteneciente al campo penal, establece la prohibición de la responsabilidad objetiva, solo se sanciona la responsabilidad subjetiva o individual a título de dolo o culpa.

Comentarios:

El Dolo, se tipifica cuando la conducta se manifiesta intencionalmente, premeditadamente, preparada con el propósito de causar daño. **La culpa** se presenta cuando la infracción disciplinaria se comete sin intención, sólo por negligencia o falta de simple cuidado.

- **Ilicitud sustancial:** La conducta viola la ley disciplinaria, cuando ella afecte los deberes propios de su responsabilidad laboral – administrativa, sin justificación alguna. Ejemplo: ausentarse del cargo sin justificación.
- **Proporcionalidad:** Debe existir relación proporcional entre la sanción disciplinaria y la gravedad de la falta cometida, es decir, que no podrá ser superior la sanción a la falta cometida, esto enmarcado dentro de los parámetros que establece esta Ley con respecto a los criterios de gravedad de las faltas disciplinarias.
- **Motivación:** Las decisiones administrativas que se tomen para los asuntos disciplinarios deberán reflejarse en Actos administrativos debidamente motivados; esto significa, que la decisión debe fundamentarse, explicar por qué sustancial y probatorio de esa decisión. Esto le permite al disciplinado sancionado hacer uso del derecho de defensa, a través de la respectiva impugnación por medio de la presentación de los recursos procedentes, y así agotar la Vía Gubernativa o Administrativa, si se ratifica la decisión en contra del servidor público sancionado, este podrá acudir a la instancia jurisdiccional por la vía de la demanda, la cual deberá instaurarse ante la Justicia Contenciosa Administrativo, por medio de abogado.
- **Ejecutoriedad:** Nadie podrá ser sometido a una nueva investigación por el mismo hecho (Art. 11, Ley 734).
- **Prevalencia jerárquica de los principios rectores:** En materia disciplinaria éstos principios son Norma Superior, siempre deben respetarse, lo contrario crea vicios de nulidad del Proceso Disciplinario, recurriendo e instaurando una **ACCIÓN DE TUTELA** por violación a Derechos Fundamentales Constitucionales o solicitando la anulación del proceso directamente ante la autoridad competente (Art. 21, Ley 734)

- Analogía Jurídica (Art. 21, Ley 734)

En los casos no previstos en esta Ley, es decir, en donde se presentan lagunas o vacíos jurídicos, se podrá aplicar por analogías, en materia disciplinaria normas de:

- Tratados Internacionales, sobre Derechos Humanos.
- Convenios de la O.I.T. (organización Internacional del Trabajo).
- Códigos: Contencioso Administrativo, Penal, Procedimiento Penal y Civil.

-Principios Constitucionales y Legales:

En cualquiera de los diferentes tipos de procesos disciplinarios contemplados en la Ley 734, se le deben garantizar al inculcado o disciplinado los Derechos Fundamentales o Principios Rectores que rigen el Derecho Penal, según sentencia de la Honorable Corte Constitucional T - 430 de julio 1 de 1992, Magistrado Ponente EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ, quien al respecto manifestó: *“Este tipo de responsabilidad ha dado lugar a la formación de una rama de Derecho Administrativo llamado Derecho Administrativo Disciplinario.*

Un amplio sector de la doctrina admite la diferenciación entre la responsabilidad civil, penal y disciplinaria, encuentra que la sanción disciplinaria debe sujetarse a los principios y garantías propias del Derecho Penal.

Según esta interpretación del derecho disciplinario es una modalidad del derecho penal, y en su aplicación deben observarse las mismas garantías y los mismos principios y garantías propias del derecho penal se predicán también del disciplinario.

Todo lo anterior lleva a la conclusión inequívoca de que este derecho disciplinario, que en últimas u Derecho Penal administrativo, debe aplicarse con la observancia debida a los principios del Derecho Penal común”.

- Derechos del investigado (Art. 92, Ley 734)

El servidor público procesado tiene además los derechos siguientes:

- Acceder o conocer el expediente de la investigación en cualquier etapa del proceso: Derecho a un Debido Proceso.
- Actuar en el proceso con un defensor, que debe ser un Abogado titulado o un estudiante de los Consultorios Jurídicos (últimos semestres) de las facultades de Derecho de las Universidades, quienes pueden actuar como defensores de oficio (Ley 583 de 2000) es decir, a título gratuito, asignados por el Estado, en este caso por las Oficinas de Control Disciplinario (Art. 17 y 93 de la Ley 734).
- En cualquier etapa o desarrollo del proceso el inculcado podrá ser escuchado a solicitud propia, en versión libre, hasta antes del fallo de primera instancia.
- Participar activamente en la Etapa Probatoria del Proceso: solicitarlas, aportarlas, controvertirlas e incluso intervenir en la práctica de pruebas.-Presentar los descargos respectivos, luego de recibir el pliego de cargos (Acusaciones), para ello debe asesorarse de su Abogado, su sindicato o personas conocedoras del tema.

-Presentar las impugnaciones del caso, dentro de los términos de la Ley cuando no esté de acuerdo con una decisión; por medio de los recursos de Vía Gubernativa: Reposición, Apelación, Queja o el Extraordinario de Revocatoria directa (sólo cuando no hubiese utilizado los tres primeros, si ya los utilizó con anterioridad no podrá interponerlo).

-Pedir copia de cualquier actuación dentro del proceso y controvertirla o desvirtuarla.

-Antes de emitirse el fallo de Primera Instancia o de única Instancia por el órgano o autoridad competente, el disciplinado puede presentar un Alegato de Conclusión, controvirtiendo o desvirtuando el fallo final, para evitar la decisión en caso de que ésta no lo favorezca.

2. Sujetos Disciplinables y Autores:

Los destinatarios de la Ley Disciplinaria son los servidores públicos, incluidos los que se encuentren retirados del servicio en el momento de ser investigados y sancionados e igualmente los particulares que cumplan labores de interventoría en los contratos estatales, que ejerzan funciones públicas, presten servicios públicos a cargo del Estado, en salud, educación, de saneamiento ambiental y de agua potable.

A los Indígenas que administren recursos del Estado, también se les aplicará lo establecido en la Nueva Ley Disciplinaria (Ley 734 de 2002), los gerentes de Cooperativas, Fundaciones, Corporaciones y Asociación que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

El artículo 123 de nuestra Constitución establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Autores: Son autores todos los destinatarios de este Código Disciplinario Único que como producto de la investigación se demuestre su responsabilidad en la comisión de la falta, o que influya en otro a cometerla (es decir, crearle la idea a otra persona que no la tenía para que cometa una falta violatoria de la norma disciplinaria).

3. Formas de realización de las faltas disciplinarias:

Las faltas disciplinarias se pueden realizar por dos formas: **por Acción o por Omisión** en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Acción: Podemos definirla como hacer lo que está prohibido legalmente, ejemplo: Asistir en estado de embriaguez a laborar.

Omisión: Dejar de hacer lo que se debe realizar por imposición de la ley, ejemplo: No asistir a laborar injustificadamente y el inmediato superior no tomar ninguna medida correctiva.

Comentarios:

Para la Ley Disciplinaria (ley 734 de 2002), cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo. Esto significa, ni más ni menos, que todo servidor público está

en riesgo de adquirir responsabilidad disciplinaria por el hecho de no informar, cuando tenga pleno conocimiento, de que otro sujeto disciplinable está cometiendo o está en riesgo de cometer una falta disciplinaria.

II. Generalidades de la Ley Disciplinaria:

1. Funcionarios que Cobija:

Por regla general o genéricamente hablando se catalogan como servidores públicos todos los funcionarios al servicio del estado (Art. 123 C.N). Específicamente existen diferentes tipos de estos empleados o trabajadores:

- **De Régimen Especial:** Docentes y fuerzas armadas de Colombia.
- **De Carrera:** Quienes Ingresan por concurso a nivel municipal, departamental, nacional u otras entidades del Estado (Art. 125 C.N).
- **Trabajadores Oficiales:** Ingresan por contrato, se rigen laboralmente por el Código Sustantivo del Trabajo por regla general (Art. 125 C.N).
- **De Elección Popular:** Alcaldes, Gobernadores, Presidentes, Vicepresidente, Congresistas, Diputados, Concejales y juntas Administrativas Locales (Art. 125 C.N)
- **De libre nombramiento y remoción:** Funcionarios de confianza del Poder Ejecutivo como: Ministros, Secretarios de Despacho de Alcaldes o Gobernadores (Art. 125 C.N).

Además se aplica éste Código Disciplinario a los funcionarios que laboren en entidades creadas organizadas o con participación mayoritaria del Estado, siguientes: (Art. 25, Ley 734 y Artículo 38 de la Ley 489 de 1998).

-Gerentes de Cooperativas.

-Fundaciones.

-Asociaciones.

-Particulares que ejerzan funciones públicas: Interventores de Contratos Estatales, o que presten servicios públicos a nombre del Estado. Es responsable jurídicamente el representante legal o todos los miembros de las Juntas Directivas, si autorizaron o participaron de una decisión viciada.

Nota: Cuando se trate de personas jurídicas, la responsabilidad disciplinaria recaerá sobre su Representante Legal o miembros de la Junta Directiva (Art. 53, Ley 734).

2. Diferencias entre Acción Disciplinaria y otros Delitos Penales.

Es importante tener en cuenta que la Acción o el proceso disciplinario que se le instaure a cualquier Servidor Público es totalmente independiente de cualquier otra acción jurídica o proceso que pueda iniciársele por haber cometido esa falta, por ejemplo de carácter penal por cometer un delito contra la Administración pública, contemplados en el Título XV del código Penal o Ley 599 de julio 24 de 2000, entre otros:

-**Peculado por Apropiación:** en provecho propio o de un tercero tiene como sanción (Artículo 397). Prisión de 6 a 1 años e inhabilidad por igual tiempo.

-**Peculado por uso:** utilización indebida de bienes del estado por funcionario público o lo permita a terceros (Artículo 398). Prisión de uno a cuatro años e inhabilidad por igual tiempo.

-Peculado por Aplicación oficial Diferente: quien da a los Bienes del Estado una aplicación o destinación diferente a la determinada por la Ley de presupuesto, aumentando o disminuyendo rubros; comprometiendo o invirtiendo dineros sin autorización legal (Artículo 399). Prisión de 1 a 3 años, de inhabilidad por igual tiempo y multa de 10 a 50 salarios mínimos.

-Concusión: Servidor Público que constriña, induzca o intimide a otro a dar dinero o lo solicite para obtener utilidades indebidas de la Administración (Artículo 404). Prisión de 6 a 10 años, inhabilidad de 5 a 8 años y multa de 50 a 100 salarios mínimos.

-Cohecho impropio: Quien acepte para sí o para otro dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, para ejecutar un acto propio de su función. prisión de 4 a 7 años, multa e inhabilidad por igual tiempo (Artículo 407).

-Celebración indebida de Contratos: (capítulo IV del código Penal), tales como:

-Violación del Régimen Legal o Constitucional de inhabilidades e Incompatibilidades: (Artículo 408) Aplicable al servidor público que permita celebrar contratos públicos con personas que se encuentren inhabilitadas o tengan incompatibilidades para ello. Prisión de 4 a 12 años, Multas e inhabilidad.

-Interés indebido en la celebración de Contratos: (Artículo 411) en provecho propio o de un tercero. Prisión de 4 a 12 años, multa e inhabilidad.

-Tráfico de influencias de Servidor Público: (Artículo 411) utilización indebida, en provecho propio o de un tercero aprovechando su cargo. Prisión de 4 a 8 años, Multa e inhabilidad.

-Enriquecimiento Ilícito: (Artículo 412): obtener para sí o para otro, incremento patrimonial injustificado. Durante su vinculación administrativa y en los 2 años siguientes a su desvinculación. Prisión de 6 a 10 años, multa e inhabilidad.

-Prevaricato por Acción o por Omisión: (Artículos 413 y 414): en primer caso cuando el Servidor Público, emite resoluciones o conceptos contrarios a la Ley; en el segundo caso omite, rehúse o niegue un acto propio de su cargo. Prisión de 4 a 12 años, Multa e inhabilidad.

III - Diferentes Tipos de Procesos Disciplinarios.

Los siguientes son los procesos disciplinarios contemplados en la Ley 734:

1. El proceso ordinario: (desde el artículo 150 al 174) se utiliza cuando se han cometido por parte del servidor público faltas:

- Gravísimas: (Art. 48) y constituyen o se consideran como causales de mala conducta (Art. 49).
- Graves: (Art. 50) con base en los criterios señalados en el artículo 43, sobre "Los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta".

2. El proceso verbal: (desde el artículo 175 al 181) se aplicará a los servidores públicos en los siguientes casos:

- En las faltas leves.

- cuando sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos utilizados para la ejecución de la falta disciplinaria.
- Cuando confiese previamente la conducta cometida.
- Para las faltas gravísimas señaladas en el artículo 48 de la Ley 734, numerales: 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62.

3. Sanciones Contra los Servidores Públicos (Artículos 44, 45, 46 y 47 de la ley 734 de 2002).

Luego de haberse surtido todas las etapas de un proceso disciplinario, garantizándole al disciplinado todos sus Derechos Constitucionales y los Principios Rectores del Código Disciplinario Único – C.D.U, el fallo final o sentencia puede concluir con las siguientes sanciones.

- a. Destitución del Cargo o Declaración de Inhabilidad:** Cuando se cometen faltas gravísimas actuando con dolo (intención de cometer el daño) o culpa gravísima (sin prevenir riesgos).
 - Aunque la vinculación del servidor público fuese de libre nombramiento y remoción de carrera o elección popular.
- b. Desvinculación del cargo, por:**
 - Realizar aportes, o contribuciones por parte de los servidores públicos a los partidos, movimientos o candidatos, lo cual será causal de remoción del cargo o de pérdida de la investidura (Artículo 110 de la Constitución Nacional).
- c. Desvinculación, ordenada por el procurador General de la Nación:**
 - La inhabilidad general, para el sancionado es de 10 a 20 años, según la gravedad de la sanción.
- d. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial:** cuando se han cometido faltas graves dolosas (realizadas intencionalmente) o actuando con culpa gravísimas (realizadas de manera no intencional, pero sin prevenir posibles riesgos):
 - se presenta una conducta de culpa gravísima cuando la actuación por parte de un servidor público se efectúa con: negligencia, desatención o violación a las reglas de obligatorio cumplimiento de su cargo.
 - Esta suspensión no podrá ser inferior a un mes ni superior a 12 meses (un año).
 - Sí el servidor público ya estuviese cesante de su cargo, por cualquier circunstancia, antes del fallo sancionatorio, el término de suspensión se valorará en salarios percibidos por el trabajador al momento de la comisión de la falta, indistintamente de la declaratoria de inhabilidad especial.
 - Le impide al funcionario sancionado desempeñar otro cargo público durante el tiempo de la suspensión.
- e. Suspensión:** para las faltas graves dolosas (realizadas intencionalmente).

- se sucede cuando no se tiene el cuidado necesario que debe conservar cualquier persona del común en sus actuaciones.
- Hay separación del cargo que venía desempeñando el Servidor Público.
- Se aplica por un período entre 30 días y 12 meses (365 días).

f. Multa: cuando se han cometido faltas leves dolosas (con intención de causar un daño).

- Siempre es en dinero o descuentos de salarios.
- oscila entre 10 y 180 días de salarios básicos mensuales percibidos por el Servidor Público al momento de cometer la falta (no del fallo final).

g. Amonestación Escrita: para faltas leves culposas (sin intención de causar daño).

- Es un llamado de atención por escrito.
- La queja queda reseñada en la Hoja de Vida del empleado.

IV - ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (contra altas graves o gravísimas), este es el proceso más común contra los servidores públicos:

A. Primera Instancia:

- Se surte ante las Oficinas de Control Interno Disciplinario de cada dependencia estatal (Artículo 76, Ley 743).
- Donde no exista Oficina de Control Interno, la competencia en la primera instancia la tendrá el superior inmediato del disciplinado y la segunda instancia el superior jerárquico de éste último.
- En consecuencia para el caso de los docentes con base en la Ley 715 de 2001, funciona así:
- Los municipios que entren a administrar la educación con una población de más de 100.000 habitantes (certificados), Capitales de Departamentos, Distritos (y Municipios con menos de 100.000 pobladores pero que cumplan con los demás requisitos); la primera instancia, se surte ante el Secretario de Educación o quien haga sus veces; y la segunda instancia ante el nominador o quien haga sus veces (Alcalde Municipal).
- Para los municipios que no entren a administrar la educación (no certificados), la Primera Instancia se desarrollará ante el Secretario de Educación Departamental o quien haga sus veces y la Segunda, ante el Nominador (Gobernador) o quien haga sus veces.

DESARROLLO DEL PROCESO - ETAPAS:

1. La Queja: puede provenir de cualquier persona (Artículo 69, Ley 734) u otro servidor público y se puede presentar ante funcionario competente, personerías municipales o Procuraduría General de la Nación.

- Incluso se puede iniciar una indagación preliminar a partir de un anónimo que preste mérito y seriedad contra un servidor público (Artículo 27, de la Ley 24 de 1992 y Artículo 38, de la Ley 190 de 1995).

- Ningún servidor público, está obligado a formular queja contra sí mismo (lo ampara la presunción de inocencia como Derecho Fundamental), o contra:
 - * Su cónyuge o compañero(a) permanente.
 - * Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (Hijos, padres, hermanos, abuelos, primos), es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz (Artículo 35, Código Civil).
 - * Segundo de afinidad; relación con los familiares del cónyuge o compañero(a) permanente hijastro(a), cuñado(a).
 - * Primero Civil: padres e hijo(s) adoptado(s), resulta de la adopción.
 - * Por secreto profesional (Médicos, Sacerdotes, etc.), cuando se guarda por ética un diagnóstico médico o una confesión del rito religioso.
- Las quejas falsas o temerarias, originan consecuencias o responsabilidades patrimoniales contra el denunciante (multas hasta de 180 días de salarios mínimos, parágrafo 2º, Artículo 150, Ley 734). Amén de las implicaciones penales que esto pueda traer por calumnias o injurias (del Artículo 220 a 227 del Código Penal - Ley 599 de 2000).
- El funcionario público que reciba una queja, y no proceda a ponerla en conocimiento de los organismos competentes para iniciar la acción disciplinaria, podrá ser acusado por negligencia en el cumplimiento de sus deberes o funciones (Artículo 27, ley 734. **Acción y Omisión**).

2. Indagación Preliminar (Artículo 150, Ley 734):

- Tiene como fin principal, la verificación de la ocurrencia de los hechos, si en verdad es una conducta disciplinaria y si existe responsabilidad o no del inculpado.
- se busca aclarar los motivos o razones de la acusación.
- La Indagación Preliminar, luego de presentada la queja formalmente, se tiene un período de (6) meses para accionar podrá terminar con un archivo del proceso sino hubiesen suficientes méritos para iniciarlo o con un auto de apertura de Investigación.
- El funcionario Competente o el investigador podrá oír en “exposición libre” o “espontánea” al presunto culpable, con el objeto de individualizar e identificar al (os) interviniente(s) en la acción disciplinaria. El inculpado puede ser asistido en esta diligencia por su “abogado defensor”, si lo considera necesario, lo cual siempre recomendamos, para garantizar una defensa profesional y evitar cometer errores en esta etapa inicial del proceso.
- Durante la “exposición libre” el disciplinado podrá allegar al expediente: pruebas, declaraciones, testimonios de personas, oficios, memoriales, certificaciones a su favor, con el fin de quitarle méritos a la acusación y buscar el archivo del proceso en esta etapa o atenuantes a su falta disciplinaria, que lo beneficien más adelante.

3. Apertura de la Investigación (Artículo 152 Ley 734).

- Se presenta siempre y cuando existieren méritos reales o indicios serios en la acusación presentada y no queden suficientemente desvirtuados los indicios por el disciplinado en la "exposición libre".
- Se inicia la investigación propiamente dicha, cuando con base en la queja presentada en la indagación realizada y otras informaciones recibidas, los indicios apuntan a identificar al servidor público como presunto(s) implicado(s) de la falta disciplinaria.

La investigación disciplinaria tiene en esta primera instancia los siguientes objetivos:

- * Verificar la ocurrencia de la falta presuntamente cometida.
- * Corroborar si esa conducta es una verdadera falta disciplinaria (típica, antijurídica y culpable):

A. Típica: estar definida como tal de manera inequívoca por la Ley.

B. Antijurídica: que lesione o ponga en peligro un bien protegido legalmente.

C. Culpable: sólo se imponen sanciones por conductas realizadas con culpabilidad o dolo.

- * Esclarecer los motivos que determinaron la falta: atenuantes y agravantes.
- * Circunstancias de la falta: tiempo, modo y lugar, en los que se cometió.
- * El grado de perjuicio causado a la Administración Pública.
- * El grado de responsabilidad del inculpado (si actuó con dolo, culpa o premeditación).

El auto (comunicación) que ordena abrir el Proceso de investigación disciplinaria debe contener.

- * La identidad del presunto culpable.
- * El acervo probatorio o acumulación de pruebas.
- * Los antecedentes disciplinarios del sindicado, certificado

Por la Procuraduría.

- * carta laboral de la dependencia donde se desempeña como servidor Público.
- * Certificado de salarios devengados al momento de cometer la infracción.
- * La orden de informar y comunicar la decisión de la Apertura de la investigación.

4. Notificación de la iniciación de la investigación (Artículos 155, 156, Ley 734I.

- Se le notifica por escrito al presunto culpable y se deja constancia en el expediente.
- Se notifica personalmente al igual que la indagación preliminar, el pliego de cargos y el fallo final.
- En esa comunicación se le notifica al disciplinado que posee el derecho a designar un defensor (abogado o estudiante de los últimos semestres de los Consultorios Jurídicos de las Facultades de Derecho).
- Si la investigación la iniciase una Oficina de Control Interno, comunicará inmediatamente a la Procuraduría General o a la Personería Municipal para que decida si hará uso del poder preferente, otorgado por el Artículo 2º de la Ley 734.
- Si la investigación la inicia la Procuraduría o la Personería, le comunicará a la Oficina de Control Interno correspondiente para que se abstenga de iniciar el proceso por el mismo asunto.

Nota: El término o duración de la investigación por regla será máximo de seis (6) meses, contados a partir del día de iniciación de la apertura (Artículo 156 de la Ley 734).

- Para las faltas catalogadas como gravísimas en el artículo 48, numerales 5, 6, 7, 8, 10 y 11 de la Ley, la investigación podrá extenderse hasta 12 meses como máximo.
- El anterior período podrá aumentarse por cuatro meses más cuando sean varias faltas cometidas en el mismo proceso o existan dos (2) o más inculpados.

- Si luego de todo lo anterior, aún faltaran pruebas suficientes contra el disciplinado, se podrá ampliar la investigación por la mitad del término, es decir tres meses más por regla general y seis meses para las faltas gravísimas del Artículo 48, numerales: 5 al 11.
- Vencidos todos los períodos temporales anteriores, y no habiendo formulación de cargos, por falta de pruebas, se archivará el proceso definitivamente (Artículos 164 y 73, Ley 734).
 - por el contrario, vencidos todos los términos anteriores y encontrados los méritos probatorios, se extenderá el pliego de cargos dentro de los 15 días siguientes al vencimiento del período de investigación.

5. Suspensión Provisional (Artículo 157, Ley 734).

El funcionario investigador (Oficina de Control, Procuraduría o Personería) cuando considere necesario y para evitar que el Disciplinado interfiera en el trámite del Proceso o reitere la infracción cometida, podrá ordenar una Suspensión Provisional por tres meses, ampliada por dos periodos iguales más, en total hasta nueve meses, los últimos tres meses, sólo se pueden dar después de emitido el fallo de primera o única instancia. Si es absuelto de todo cargo en el Proceso Disciplinario, se procederá a ordenar el reintegro al cargo y de sus salarios por el ente nominador.

6. Pliego de Cargos (Artículos 161, 162, 163y 165).

- Los presenta el funcionario investigador por escrito, 15 días después de vencido el periodo de la investigación, siempre y cuando existan méritos probatorios para ello, sino existiera lo anterior, se ordenaría el archivo de la actuación'
- El pliego de cargos debe estar suficientemente motivado señalando claramente:
 - * Identificación del (los) presunto(s) infractor(es).
 - * Cargo desempeñado Y funciones.
 - * La conducta motivo de investigación.
 - * Un análisis de las pruebas recaudadas.
 - * Determinación de los criterios de la falta: gravedad o levedad (Artículo 43, Ley 734).
 - * Grado de culpabilidad o responsabilidad.
 - * Análisis de los argumentos.
- contra el Pliego de cargos, no procede ningún recurso (Reposición, Apelación o Queja).
- Este pliego de cargos se le notifica al procesado personalmente o por intermedio de su apoderado si lo tuviese.
- Luego de los cinco días hábiles siguientes a la notificación el disciplinado debe presentarse ante el Funcionario investigador, o en su defecto su apoderado, sino lo hiciese se le designará Defensor de Oficio para que lo defienda en su nombre, a quién se le entregará la notificación.

7. Presentación de Descargos (Artículos 166 de 167).

- con esto se está garantizando el Derecho Fundamental de Defensa al inculpado (Artículo 20, C.N).

- Luego de la notificación del pliego de cargos, el inculpado o su apoderado, tiene 10 días para presentar sus descargos.
- Durante este lapso de tiempo se podrán aportar o solicitar nuevas pruebas.
- Si el inculpado o su apoderado no presentan descargos, el proceso continúa su desarrollo en todas sus formas, hasta llegar al final, esto es desventajoso para el implicado y nunca se puede dejar de hacerlo.
- Siempre se deben formular por escrito.
- se recomienda buscar asesoría jurídica profesional en un abogado o de su organización sindical (Comisión Jurídica o Secretario de Asuntos Laborales o Quejas).

8. Período Probatorio (Artículo 168).

- El período probatorio tiene una duración de 90 días, contados a partir del vencimiento de los términos para la presentación de los descargos (10 días).
- Durante este espacio temporal el funcionario investigador podrá ordenar las prácticas de pruebas solicitadas por los sujetos procesales (el disciplinado, su apoderado, la Procuraduría y el Personero Municipal, Artículo 89, Ley 734).
- Además el investigador también podrá ordenar de oficio (a su voluntad) las pruebas que considere necesarias, para darle mayor claridad al proceso disciplinario y sean elementos fundamentales para determinar la "responsabilidad del inculpado".

9. Fallo final (Artículos 169 y 170).

Si no fuere necesario el período probatorio por no existir pruebas para practicar, el investigador emitirá fallo, a los 20 días siguientes al vencimiento del periodo probatorio (90 días), sí hubiesen pruebas para practicar.

- Contenido del fallo:

Debe ser suficientemente argumentado o motivado y contener:

- * Nombre e identificación del sindicado.
- * Resumen de los hechos.
- * Análisis del acervo probatorio (acumulación de pruebas).
- * Una valoración clara de los cargos, descargos y alegaciones presentadas en el proceso.
- * Criterios de calificación de la falta.
- * Análisis del grado de culpabilidad.
- * Razones o argumentación jurídica de la sanción o absolución.
- * Exposición fundamentada de los criterios de graduación de la sanción.
- * Por último la parte resolutive (el resuelve) del fallo de primera instancia, con la sanción determinada.

Nota: Al final del fallo debe aparecer una anotación recordando los términos que tiene el procesado para presentar el Recurso de Apelación (impugnación) ante su Superior Jerárquico (el Nominador) para el caso de los Docentes, el Alcalde o el Gobernador.

B. SEGUNDA INSTANCIA (Artículo 171, Ley 734)

-Procede sólo cuando el sindicato ha interpuesto el Recurso de Apelación o impugnado del fallo de Primera Instancia dentro de los términos de la Ley (tres días hábiles después de la notificación, Artículos 11 de la Ley 734).

-Si no hace lo anterior, la decisión quedará en firme o definitiva, siempre hay que presentar la apelación para buscar la exoneración de los cargos o en su defecto buscar atenuaciones para aminorar la sanción impuesta.

-La segunda instancia en el caso de los docentes será fallada por el funcionario que ejerza la nominación o quien haga sus veces.

-En los municipios certificados de acuerdo a la Ley 715 de 2001 (con más de 100.000 habitantes o con menos pero que cumplan con los requisitos para administrar la Educación), será el Alcalde.

-El Gobernador para los Municipios no Certificados.

- TRAMITE:

1. Recibida la impugnación o presentado el Recurso de Apelación: el funcionario competente deberá decidir dentro de los 45 días siguientes. Durante este lapso de tiempo queda suspendida la sanción impuesta, mientras se adopta la decisión de segunda instancia.

2. Nuevo periodo Probatorio: El nominador o funcionario competente si lo considera necesario podrá decretar de oficio un periodo de 45 días más para que se alleguen o realicen nuevas pruebas con el fin de esclarecer dudas que se encuentren en el proceso.

-En esta fase del proceso, el funcionario competente sólo está obligado a revisar los aspectos impugnados en la presentación del Recurso de Apelación o aquellos asuntos muy ligados al objeto de impugnación.

-Cuando el apelante es único, el funcionario fallador en segunda Instancia en su nuevo fallo no podrá agravar o aumentar la sanción impuesta en el fallo de Primera Instancia (Prohibición de la *Reformatio in pejus*) Artículo 116 de la Ley 734). Pero si podrá disminuir la sanción a favor del inculpado.

3. Decretado el fallo de Segunda Instancia, la decisión queda en firme, y se pasa a su ejecución concreta.

Nota: si el sancionado no se siente satisfecho con la sanción impuesta y agotada la vía Gubernativa, podrá acudir en demanda, mediante abogado apoderado, ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa invocando **una Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho**, para ello tiene un término de cuatro meses a partir de la notificación del fallo de segunda instancia, buscando la nulidad del proceso.

Además si considera que en el procedimiento se le han violado Derechos Fundamentales Constitucionales flagrantemente podrá instaurar una **Acción de Tutela por Vía de Hecho**, igualmente buscando la nulidad del proceso.

Estas dos últimas acciones jurídicas de todas formas no suspenden la sanción ya impuesta, se debe cumplir con ella hasta tanto no exista un fallo en su favor.

4. Ejecución de la Sanción (Artículo 172, Ley 743).

Impuesta la sanción, los funcionarios competentes ordenarán hacerla efectiva, por ejemplo:

- Los nominadores, con relación a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción o de Carrera Administrativa.
- Los Alcaldes (que administran la educación) con relación a los docentes oficiales.
- Los Gobernadores, con respecto a los docentes de los Municipios no certificados.

Nota: Ejecutoriada el fallo y ya en firme la sanción, el funcionario fallador lo pondrá en conocimiento del funcionario ejecutor, quién tendrá 10 días a partir de la fecha de recibo, para hacer efectiva la sanción: desvinculación del cargo, suspensión, multa o amonestación.

- Pago y plazo de multas (Artículo 173).

Cuando el fallo contra un Servidor Público termine con sanción de multa, el descuento se hace de la siguiente manera:

- Si el sancionado continúa laborando en la misma entidad, se hace en forma proporcional (por cuotas) durante los 12 meses siguientes al fallo.
- Si fuere trasladado a otra entidad, se ordena el descuento de la multa a esa otra dependencia.
- Si ya se encuentra desvinculado de cualquier cargo público tiene un plazo máximo de 30 días para pagar a partir del fallo ya ejecutoriada, de no hacerlo se le inicia un proceso de cobro Jurídico dentro de los 30 días siguientes al vencimiento del plazo para pagar.
- En todos los casos anteriores, cuando se presente mora en la cancelación de la multa se debe pagar lo adeudado con sus respectivos intereses comerciales.

- Registro de las sanciones (Artículo 174).

Toda sanción impuesta a un Servidor Público o particulares que ejerzan funciones públicas ya fueren penales, disciplinarias, inhabilidades, fiscales, pérdida de investidura o demás condenas deben registrarse en **la División de Registros y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación**, previa comunicación oportuna del funcionario competente sancionador.

- Lo anterior para efectos de expedición de certificados para desempeñar cargos públicos, certificados del D.A.S, salir del país y otros requisitos oficiales o privados (Ejemplo: contratar con el Estado).
- Esas certificaciones o antecedentes deben contener las anotaciones de los cinco años anteriores a la fecha de expedición.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO VERBAL

(Contra faltas leves, conductas infragantes y confesiones, Artículo 165, Ley 734)

Este proceso se adelanta contra servidores públicos en los siguientes casos:

- Cuando se cometan faltas leves.
- Cuando se sorprenda en el mismo instante de haber cometido la falta o con elementos, efectos o instrumentos utilizados para ejecutar la infracción.
- Cuando se haya confesado la falta, ante autoridad competente.
- Cuando se cometan faltas gravísimas de las contempladas en el Artículo 48 de la Ley 734, Numerales 2, 4, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 32, 33, 35, 36, 39, 46, 47, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 62.
- Competencia: para todos los casos anteriores la facultad para aplicar este Proceso lo posee la Oficina de Control Interno de la Entidad donde labora el servidor público, la Procuraduría General y la Personerías.
- Cuando el Proceso lo inicia la Oficina de Control Interno debe informar inmediatamente a la Procuraduría o Personería para saber si esta (s) utilizará el poder preferente y evitar dos procesos simultáneos por un mismo hecho.
- En el caso de los docentes para todos los municipios (certificados o no) la competencia la posee la oficina de control Interno de la respectiva localidad o el personero.

- TRAMITE:

Este proceso se desarrolla de manera más ágil y rápida que el Ordinario, mediante las siguientes Etapas.

1. Apertura de investigación: Si al valorar los hechos y las pruebas, se determina que hay razones para ello.

2. Pliego de Cargos: si están dados todos los requisitos materiales para emitirlo.

3. Citación a Audiencia:

- Presentado el pliego de cargos el funcionario competente convocará al presunto culpable para que dentro del término improrrogable de dos (2) días rinda una versión verbal o escrita sobre las circunstancias, motivos o razones de su infracción disciplinaria.
- Contra la anterior decisión, no procede recurso alguno de Vía Gubernativa (Reposición, Apelación o Queja).
- De la audiencia se levantará un acta donde se consignará brevemente lo acontecido.

4. Periodo Probatorio:

- En el transcurso de la audiencia el investigado podrá aportar y solicitar pruebas, las cuales se practicarán en esa diligencia dentro del término improrrogable de (3) días, si fuesen contundentes y pertinentes. Si no fuere posible hacerlas se suspenderá la audiencia, por un período máximo de cinco (5) días y se señalará nueva fecha para la práctica o valoración de la(s) prueba (s) pendientes o necesarias en el proceso.

5. Fallo.

- Concluidas las intervenciones de las partes: investigador, investigado o testigos se procederá de manera verbal u oral a emitir el fallo definitivo.
- Si el fallador así lo desea, la diligencia o audiencia se podrá suspender y emitir el fallo dentro de los dos (2) días siguientes.

- La decisión final se notifica en estrados (Artículo 106, Ley 734) es decir inmediatamente, al final de la Audiencia, sino se presentan recursos de apelación la decisión queda en firme.

NOTA: para la segunda instancia (ante el superior jerárquico de quien profirió el fallo de primera instancia) todos los términos de tiempo explicados en el procedimiento ordinario, en el proceso verbal se reducen a la mitad.

- Recursos Contra el Fallo de Primera Instancia:

-Contra el fallo emitido al final de la audiencia, en el proceso verbal, sólo procede el Recurso de Apelación, el cual se interpondrá ahí mismo, luego del fallo de Primera Instancia.

-Para presentar este Recurso el disciplinado tiene dos días luego de emitido el fallo, el cual podrá sustentarse de manera verbal o por escrito.

-La decisión final de esa Segunda Instancia se tomará por el Superior Jerárquico dentro de los dos (2) días siguientes a la presentación del Recurso de Apelación.

-Para el caso de los Docentes en el Proceso Verbal, la Segunda Instancia se surtiría ante el Secretario de educación Municipal o quien haga sus veces, generalmente la oficina de Control Interno de esa dependencia.

-Cuando el proceso sea de Única Instancia, si procede el Recurso de Reposición, el cual debe presentarse y sustentarse inmediatamente se notifique el fallo final de la audiencia, allí mismo se decidirá el recurso de reposición y se tomará la decisión final.

NOTA: Por Analogía Jurídica, los aspectos no reglamentarios en el Proceso Verbal, se regirán por lo preceptuado en el Procedimiento Ordinario (desde el Artículo 150 al 173 de la Ley 734) y el procedimiento disciplinario especial ante el Procurador General de la Nación (del Artículo 182 al 191, Ley 734).

LOS RECURSOS POR VÍA GUBERNATIVA

-Por regla general son los medios que se utilizan al interior de la misma administración pública ante una decisión de un funcionario, órgano o entidad del Estado.

-Deben agotarse o utilizarse previamente para poder acceder ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa (Jueces Administrativos, Tribunales Contenciosos Administrativos y Consejo de Estado) en demanda de: Acción de Nulidad o Restablecimiento del Derecho, de Reparación directa o Contractual (del artículo 84 al 88 del Código Contencioso administrativo).

-Contra las decisiones disciplinarias proceden los Recursos de Reposición, Apelación y Queja (desde el artículo 110 en adelante, Ley 734)

-Se deben interponer siempre por escrito, dentro de los términos contemplados en la Ley.

Por regla general, contra los actos que pongan fin a las Actuaciones Administrativas procederán los siguientes Recursos:

1. Recurso de Reposición: Ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que la aclare, modifique o revoque.

- Procede contra la decisión que se pronuncia sobre la nulidad y la negación de la solicitud de copias o pruebas al investigado o al apoderado (Artículo 113, Ley 734).
- Contra Autos de Sustanciación (de trámite).

- Contra el Auto que niega la recepción de la versión voluntaria.
- Contra los fallos de única instancia (Artículo 180, Ley 734).
- Se presenta dentro del término de tres días luego de la notificación personal de la providencia, o la desfijación del edicto, o la publicación, según el caso (Artículo 110, Ley 734).
- Igual que el recurso de Queja no es obligatorio

2. Recurso de Apelación: Ante el inmediato Superior Administrativo, para que aclare, modifique o revoque una decisión.

- El superior no puede agravar la sanción impuesta cuando el implicado sea apelante único (Artículo 31 de la C.N).
- Se interpone por escrito con claridad y contundencia contra los argumentos motivos de la inconformidad.
- Este recurso podrá interponerse directamente o como subsidiario del recurso de reposición (los dos a la vez).
- Este recurso si es obligatorio para agotar la Vía Gubernativa y poder acceder a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa (demandar).
- Se presenta dentro del término de tres (3) días, luego de la notificación personal, desfijación del edicto o la publicación, según el caso.
- Para el caso del magisterio se surte ante el funcionario nominador: Gobernador o Alcalde en los Municipios que Administran la Educación o quien haga sus veces.

3. El Recurso de Queja: cuando se rechaza el de Apelación, se interpone directamente ante el superior de quien fallo en Primera Instancia (Artículos 117 y 118, Ley 734).

-No es obligatorio, igual que el de reposición.

Comentarios:

-Transcurridos los términos sin que se hubieren interpuesto los recursos pertinentes la decisión adoptada, sanción o exoneración quedará en firme.

-Si el funcionario o entidad se niega a recibirlo se pueden presentar ante el Procurador Regional o el Personero Municipal, con el fin de que ordene su recibo y tramitación e imponer las sanciones correspondientes al funcionario negligente.

-Se solicita dentro del término de ejecutoriedad de la decisión que niega el Recurso de Apelación (tres días). Si no se hace oportunamente se rechazará.

NOTA: Todas las decisiones disciplinarias contra las que proceden Recursos de Vía Gubernativa quedan en firme (3) tres días después de su notificación, si no fueren impugnadas.

- Interpuesto un recurso, el disciplinado podrá desistir del mismo antes de que el competente tome una decisión.

NOTA: Además de los anteriores recursos, la Jurisdicción Administrativa y Disciplinaria estipulan otras acciones o recursos extraordinarios como:

-La Revocatoria Directa: (Artículo 122 y siguientes, Ley 734).

-Es la posibilidad Jurídica que le da la Ley a la Administración para que ella misma corrija sus errores.
 -Los actos administrativos pueden ser revocados por los mismos funcionarios que lo expidieron o por sus inmediatos Superiores, de oficio (propia decisión) o a solicitud de partes solo en estos casos:

- a. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la Ley.
- b. Cuando se vulnere o amenacen manifiestamente los Derechos Fundamentales del Sancionado.
- c. Cuando atenten o no estén conformes con el interés público o social.
- d. Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.
 - El Procurador General de la Nación, podrá revocar de oficio (a su propia voluntad) los fallos sancionatorios expedidos por cualquier funcionario de la Procuraduría o asumir directamente el reconocimiento de la Petición de Revocatoria, si así lo considera necesario, emitiendo el fallo pertinente (Parágrafo, del Artículo 123, Ley 734).
 - Se emite la decisión a los tres días siguientes por el funcionario competente al haber recibido la petición por parte del interesado, de no hacerlo podrá ser recusado por el disciplinado, para que se abra una investigación en su contra por la Procuraduría General, quien tendrá un mes para designar quien deba reemplazarlo para responder la petición de Revocatoria Directa, solicitada por el Procesado.

NOTA: Este recurso no procede a petición de parte, cuando el sancionado haya ejercido cualquiera de los recursos ordinarios: Reposición, apelación, Queja (Artículo 122, 123 y 124 de la Ley 734 y artículos 71, 72 del Código Contencioso Administrativo).

-Nulidad de Proceso (Artículo 143 y siguientes, Ley 734):

- Se puede dar por propia iniciativa del mismo funcionario que emitió el acto administrativo por solicitud del acusado, del apoderado o por el Ministerio Público.

EL ACOSO LABORAL:

Finalmente le echamos una rápida mirada a la figura del Acoso Laboral, pues la Procuraduría General de la Nación dispuso que este se sancionara ***“como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público”***.

La Ley 1010 de 2006, tiene por objeto: *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”*. (Artículo 1°)

De conformidad con la citada ley: *“se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”* (Artículo 2°)

-CLASES DE ACOSO LABORAL:

El artículo 2° de la citada Ley 1010 de 2006, establece:

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. Discriminación laboral: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, *todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. Desprotección laboral: *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador."*

Sanciones contra las conductas de acoso laboral y norma que lo fundamentan:

El artículo 10° ibídem, dispone:

"Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono de/trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta

del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

- criterios de valoración para determinar la sanción por actos de acoso laboral:

Las autoridades competentes de conformidad con los parámetros establecidos en la Ley 1010 de 2006, evaluarán la gravedad de la situación, teniendo en cuenta las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes previstas en los artículos 3° y 4° de la citada ley.

“Se habla de acoso laboral desde el momento en que las conductas son repetitivas y persistentes en el tiempo. Se empiezan a percibir intenciones perversas que pretenden perjudicar y minar psicológicamente al trabajador, es decir, una situación de manipulación agresiva. De esta manera el trabajador agredido y señalado se constituye en amenaza o estorbo para otros miembros del grupo. Cuando la estigmatización es evidente, otras instancias de la organización intervienen. El hostigamiento y el acoso laboral, se da con las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables. La situación de hostigamiento está enraizada en un ambiente laboral que, en sí mismo, presenta deficiencias de gestión: organización caótica, normatización deficiente en la vigilancia de derechos y deberes de los trabajadores y un reparto de tareas mal jerarquizado. De acá que el propio ambiente sea el que favorece la aparición de conductas hostigadoras que bien pueden ser catalogadas de enfermedad institucional”. Luna, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Secretaria de Salud Laboral: Madrid.

Los profundos cambios registrados en la organización del trabajo vienen por lo general asociados a una intensificación del mismo, con el objetivo de conseguir una mayor productividad mediante el aumento de las exigencias impuestas a los trabajadores. Una mala organización del trabajo influye tanto en la salud como en la conducta del trabajador, lo que da lugar a los denominados conflictos laborales entre los que se encuentran los relacionados con la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo. La competencia desleal que genera la empresa de la era de la globalización y el neoliberalismo convierte a los compañeros de trabajo en enemigos y se establecen lucha intestinas para conservar el trabajo o para escalar mejores cargos.

La intimidación laboral se da en el momento en que alguien es atormentado, ofendido y socialmente excluido, y cuando se le imponen tareas humillantes en una posición de inferioridad. Es una forma de agresión en donde existe un desequilibrio de poder entre el hostigador y la víctima. En el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político.

Existe acoso laboral cuando al trabajador se le aísla o se separa de actividades propias de su cargo y cuando señalándole comportamientos de su vida privada o de su familia se le excluye de oportunidades. Cuando se le

restringe por su forma de pensar o por sus apetencias sexuales; cuando se desacredita con rumores malintencionados y cuando se le grita al momento de llamarle la atención. El superior le restringe a la persona las posibilidades de hablar, cambia su ubicación separándola de los compañeros, les prohíbe a éstos hablar a un individuo determinado, obliga a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, juzga el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, cuestiona constantemente las decisiones de una persona y asigna tareas sin sentido, con datos erróneos o por debajo de las capacidades del afectado. Zapf, D. y Gross, C. (2001)e. El acoso laboral y el Bulling.

Existe acoso laboral cuando se asignan trabajos con alto grado de dificultad que requieren de mucha atención; cuando se restringen la capacidad y la iniciativa, cuando, se realizan cambios tecnológicos intempestivos y se fomenta la ausencia de plan de vida laboral. Igualmente cuando se carece de respeto por la integridad individual, lo que conduce a actuaciones poco éticas que fomentan problemas en la salud, el bienestar físico o mental del individuo. El acoso laboral tipificado en la ley 1010 de 2006 tiene como objeto: *“Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública”*

No toda acción en la empresa es acoso; para que este se tipifique, debe ser: una acción repetitiva; que se demuestre que está sustentada en el desequilibrio de poder; que se haga con la intención de causar miedo o hacer daño; cuando involucra abuso físico, psicológico y verbal. El ambiente de trabajo puede ser una posible causa de acoso. Desde una perspectiva organizacional la calidad del entorno psicosocial de trabajo parece ser un origen importante de acoso. Una situación laboral que se caracteriza por el conflicto entre funcionarios, un trabajo poco interesante y estimulante, combinados con un clima negativo entre las personas que forman el grupo de trabajo, suelen ocasionar una situación que encierra un alto grado de acoso. El hostigamiento laboral como un conflicto que surge en las relaciones individuales, es una forma de ejercer poder desde la agresión y el hostigamiento haciendo notar el desequilibrio empleador- empleado con formas de dominación prepotentes con las que se advierte: “aquí mando yo” (Tomado del Artículo **“EL ACOSO LABORAL UNA MIRADA DESDE LA CRITICA SOCIAL”** del Licenciado, Especialista y Poeta Efraín Álzate Salazar – Director del Circulo de Humanidades – Universidad Autónoma Latinoamericana)

NOTA FINAL: Con este documento no se busca obtener lucro económico alguno, por lo tanto puede ser reproducido y multiplicado a los servidores públicos total o parcialmente, siempre dándole el crédito al autor, queda prohibida su reproducción si se pretende explotar económicamente por cualquier medio.

Favor reenviarlo a tus amigos, colegas, familiares, preferentemente servidores públicos, pues, nadie esta excepto de caer en algún momento en una investigación disciplinaria y este materia se puede convertir en una ayuda o guía para tu defensa.

Cualquier inquietud la recibo en la Calle 51 N° 51-31, Of. 703, Tel. 5124306 en Medellín. Cel. 310 3903870. Email: manriquediputado@gmail.com

Respetuosamente,

GABRIEL RAÚL MANRIQUE BERRIO
C.C. 70. 520. 338 de Arboletes (Ant.)
T.P. 115922 del C.S.J.