



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

### **CIRCULAR No. 1**

**De:** Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios  
**Para:** Directivas, Jefaturas, Personal Docente, Personal Administrativo  
**Asunto:** Precisiones en materia disciplinaria  
**Fecha:** 11 de abril de 2019

Se presenta esta circular para su conocimiento, con el propósito de contribuir al esclarecimiento de aspectos centrales frente al control disciplinario en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

#### **Fuentes**

- Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único
- Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario
- Ley 1474 de 2011
- Ley 1010 de 2006
- Acuerdo 11 de 2002 del CSU, Estatuto Docente
- Sentencia C-1076 de 2002 de la Corte Constitucional
- Sentencia C-832 de 2006 de la Corte Constitucional
- Directiva No. 6 de 1997 de la Procuraduría General de la Nación

#### **Destinatarios de la ley disciplinaria / Sujetos disciplinables**

Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos. En el caso de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, estos serían los docentes de planta y el personal administrativo (de carrera, de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, provisionales y supernumerarios).



Se aclara que la persona será disciplinable aun cuando se hubiere retirado del servicio, siempre que su conducta hubiere tenido lugar siendo servidor público.

### **Presuntas faltas disciplinarias de autoría de particulares**

Las personas vinculadas a la Universidad Distrital por contrato de prestación de servicios no son servidores públicos sino particulares. Únicamente serán destinatarios de la ley disciplinaria los particulares que:

1. Cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales.
2. Ejercen funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tiene que ver con estas. Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice prerrogativas exclusivas de los órganos del Estado.
3. Actúen como auxiliares de la justicia.
4. Administren recursos públicos u oficiales, es decir, aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas que hacen parte del presupuesto de la entidad pública o que ésta ha destinado para su utilización con fines específicos.

Se precisa que la competencia para conocer de posibles faltas de un particular disciplinable recae exclusivamente en la Procuraduría General de la Nación<sup>1</sup>. Esa autoridad también tiene la competencia exclusiva cuando la conducta es de autoría conjunta de servidores públicos y particulares disciplinables.

### **Competencias para el ejercicio del control disciplinario interno**

La competencia para conocer de posibles faltas disciplinarias de los docentes, aun en el caso de los docentes en comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción en la Universidad, es la prevista en

---

<sup>1</sup> Esa competencia exclusiva en cabeza de la Procuraduría General de la Nación está prevista en el artículo 75 de la Ley 734 de 2002. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019, nuevo Código General Disciplinario, el particular disciplinable lo será por la Procuraduría General de la Nación y por las Personerías, de acuerdo al artículo 92.



el artículo 116 del Acuerdo 11 de 2002 del CSU, Estatuto Docente. Las quejas e informes disciplinarios por presunta falta de autoría de un profesor deben ser remitidos al rector o al decano o al coordinador del proyecto curricular, de conformidad con la referida norma.

Las presuntas faltas disciplinarias de integrantes del personal administrativo deben ser puestas en conocimiento de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, responsable de actuar como primera instancia en esos asuntos.

Lo anterior sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de la Personería Distrital.

### **Conductas que pueden constituir falta disciplinaria**

Puede constituir falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley disciplinaria o en el Régimen Disciplinario interno, que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por una causal de exclusión de responsabilidad. En este sentido, no tiene relevancia disciplinaria la conducta desplegada por el servidor público en su vida privada o ajena a su función o cargo en la Universidad. Lo anterior sin perjuicio de las responsabilidades civiles, de policía, penales y las demás que pudieran ocasionarse.

Se subraya que una conducta sólo genera reproche disciplinario cuando concurren los siguientes elementos:

1. Tipicidad: La conducta debe ser típica, lo que quiere decir que debe estar enmarcada en una norma preexistente como falta disciplinaria.
2. Culpabilidad o responsabilidad subjetiva: Dentro del proceso debe probarse que hubo dolo o culpa en la actuación del investigado.
3. Ilícitud sustancial: Debe presentarse una afectación sustancial al deber funcional, sin justificación alguna.



4. Inexistencia de causal de exclusión de responsabilidad: Aun estando ante una conducta típica, culpable e ilícita sustancial, no es procedente el reproche cuando se actuó al amparo de una de las causales de exclusión de responsabilidad contenidas en el artículo 28 de la Ley 734 de 2002.

### **Tratamiento de conductas que no afectan sustancialmente los deberes funcionales**

Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia, sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará la atención al autor del hecho, sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno ni generar una noticia disciplinaria.

Con todo, la informalidad de ese llamado no debe entenderse como un acto unilateral de poder, sino una decisión razonable que tenga en cuenta y valore la situación del funcionario y sus explicaciones.

Este llamado de atención no generará antecedente disciplinario ni debe constar en la hoja de vida.

### **Deber de informar**

Es deber de todo servidor público denunciar las posibles faltas disciplinarias de las cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley<sup>2</sup>.

En todo caso se precisa que la conducta desarrollada con culpa leve, esto es, aquella caracterizada por un descuido menor, no origina responsabilidad disciplinaria. Por tanto, en tales circunstancias no existe obligación de informar de la situación a las autoridades disciplinarias.

---

<sup>2</sup> De conformidad con la Ley 906 de 2004, artículo 68, “nadie está obligado a formular denuncia contra sí mismo, contra su cónyuge, compañero o compañera permanente o contra sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, ni a denunciar cuando medie el secreto profesional.” Análoga exoneración se consagró en el artículo 88 del nuevo Código General Disciplinario, artículo 88.



Tampoco existe deber de denunciar las conductas que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia, sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, caso en el cual aplica el tratamiento informal al que se hizo referencia en el anterior acápite.

### **Informante / quejoso / víctima**

Quien presenta una noticia disciplinaria actúa en calidad de informante o de quejoso, de acuerdo a lo siguiente:

Informante: Es el servidor público que remite la noticia disciplinaria, a partir del conocimiento que tuvo de los hechos por el ejercicio de sus funciones. El informante no es sujeto procesal. Le corresponde la remisión de la noticia disciplinaria, rendir declaración y suministrar las pruebas que tenga en su poder.

Quejoso: Se habla de quejoso cuando quien presenta la queja es un particular. También se trata de quejoso el servidor público que da cuenta de la presunta falta, cuando su conocimiento de la posible falta disciplinaria no surja del ejercicio de sus funciones. Aunque el quejoso no es sujeto procesal, además de presentar la queja, rendir declaración y suministrar las pruebas que tenga en su poder, está facultado para interponer recurso de apelación contra la decisión de archivo o el fallo absolutorio.

De otro lado, en un proceso se reconoce la calidad de víctima a la persona afectada por una conducta que vulnera el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, es decir, las normas internacionales vinculantes para Colombia y referidas a derechos humanos (tratados, declaraciones, convenciones, etc.). La víctima es sujeto procesal, con todas las facultades.

### **Quejas anónimas**

Ninguna denuncia o queja anónima podrá promover la acción disciplinaria, salvo cuando esté acompañada de pruebas que acrediten, al menos sumariamente, la veracidad de los hechos denunciados o cuando



suministre información precisa, relativa a hechos concretos con relevancia disciplinaria y personas claramente identificadas o identificables, de tal manera que el operador disciplinario esté en capacidad de surtir de oficio la actuación.

### ***Non bis in ídem:* Cosa juzgada disciplinaria / prohibición de doble incriminación**

El principio de *non bis in ídem* dispone que una persona no puede ser sometida a una nueva investigación y juzgamiento disciplinario por hechos que ya hubieren sido definidos de fondo en un acto debidamente ejecutoriado y proferido por autoridad competente. Esto, sin perjuicio de la revocatoria directa establecida en la ley.

Asimismo, en virtud de ese principio, a nadie se le podrá imputar, en el ámbito disciplinario, más de una vez la misma conducta, cualquiera que sea la denominación jurídica que se le otorgue. En consecuencia, una persona no debe ser investigada por los mismos hechos en más de un proceso disciplinario, aun cuando sean surtidos por diferentes autoridades con competencia en la materia (Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Personería Distrital, Procuraduría General de la Nación).

En todo caso, una misma conducta puede generar consecuencias jurídicas de distinta naturaleza: disciplinaria, administrativa, fiscal, penal, civil, etc., sin que eso implique una violación al principio de *non bis in ídem*. Así, por ejemplo, una apropiación indebida de recursos públicos, no sólo es un delito que debe ser investigado por el juez penal, sino que puede acarrear responsabilidad fiscal, además de una sanción disciplinaria cuando es de autoría de un servidor público.

### **Competencia respecto de presunto acoso laboral**

Las conductas de presunto acoso laboral se tramitan de conformidad con el procedimiento y competencias previstas en la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo y la



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

Resolución 450 de 2006 de Rectoría<sup>3</sup>. Según esa normatividad, las quejas por ese tipo de hechos deben presentarse ante el Comité de Convivencia Laboral, donde se escuchará a las partes involucradas, se intentará que lleguen a un acuerdo de convivencia y se formularán recomendaciones. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones del Comité o la conducta persista, se remitirá el asunto a la Procuraduría General de la Nación, quien tiene en forma exclusiva la competencia disciplinaria sobre esos casos.

### **Registro de sanciones**

Todas las sanciones disciplinarias son registradas en la División de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación. Tal registro es único y los certificados de antecedentes disciplinarios pueden consultarse y descargarse gratuitamente de la página web de esa entidad.

### **Nuevo Código General Disciplinario**

A través de la Ley 1952 del 28 de enero de 2019 se expidió el nuevo Código General Disciplinario, el cual deroga la Ley 734 de 2002 y los artículos 3, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 y 132 de la Ley 1474 de 2011.

La Ley 1952 de 2019 entrará a regir cuatro (4) meses después de su promulgación, es decir, el 28 de mayo del presente año; exceptuando los artículos relativos al procedimiento (33, 101, 102, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235 y 254), los cuales entrarán en vigencia dieciocho (18) meses después de su promulgación, el 28 de julio de 2020.

---

<sup>3</sup> Se aclara que el procedimiento previsto en esa normatividad no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

En todo caso se precisa que los procesos disciplinarios en los que se haya proferido acto de apertura de investigación disciplinaria o de citación a audiencia al entrar en vigencia la Ley 1952 de 2019, continuarán tramitándose de conformidad con las ritualidades consagradas en el procedimiento anterior.

Cordialmente,

**(Original firmado por)**

**NATALIA A. GUZMÁN PÉREZ**

Jefa Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

*Proyectó: NGP*