



# **CARTILLA PARA PREVENIR INFRACCIONES AL DEBER FUNCIONAL**

**INSTANCIA DE INSTRUCCIÓN  
CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.**



## ¿QUE ES EL DEBER FUNCIONAL?

El «deber funcional», se desprende de la relación especial de sujeción existente entre el Estado y los servidores públicos. Específicamente, hace referencia a la obligación que le asiste a estos de: i) Cumplir el conjunto de funciones asignadas a su cargo, ii) actuar conforme la Constitución Política, la ley o el reglamento, y, iii) garantizar el adecuado funcionamiento del Estado, la prevalencia del interés general y de los fines del Estado. En efecto, el deber funcional es catalogado como el medio a través del cual se cumplen los fines estatales.

(Sentencia 01092 de 2018 Consejo de Estado).

## ¿CÓMO SE INCURRE EN FALTA DISCIPLINARIA?

Constituye falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas previstas en la Ley 1952 de 2019, que conlleven a:

- Incumplimiento de deberes
- Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones
- Violación a las prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses,

---

sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la ley (**ver el artículo 26 de la ley 1952 de 2019**).

### **¿CÓMO SE CLASIFICAN LAS FALTAS DISCIPLINARIAS?**

Las faltas disciplinarias se clasifican en: (**ver el artículo 46 de la ley 1952 de 2019**)

- GRAVÍSIMAS**
- GRAVES**
- LEVES**

### **¿EN QUÉ PARTE DEL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO UBICO LAS FALTAS GRAVISIMAS?**

Las faltas disciplinarias gravísimas se encuentran descritas en los **artículos 52 a 66 de la Ley 1952 de 2019**. Igualmente serán faltas gravísimas las que sean catalogadas como tal en la Constitución Política o en alguna ley.

### **¿Y LAS 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.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el **artículo 47 de la Ley 1952 de 2019**.

### **Los criterios que determinan la gravedad o levedad son:**

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

## ¿DÓNDE ENCUENTRO LOS DEBERES?

Los deberes de los servidores públicos se encuentran consagrados en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, **las leyes, los decretos**, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, **los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones**, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo **y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente (ver numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019).**

## ¿DÓNDE ENCUENTRO LAS PROHIBICIONES?

Las prohibiciones se encuentran consagradas en la Constitución y la ley **(ver Artículo 39 de la Ley 1952 de 2019).**

## ¿QUÉ ES UNA CONDUCTA DOLOSA

La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización, ejemplo destruir documentos. **(ver artículo 28 de la Ley 1952 de 2019).**

## ¿QUÉ ES UNA CONDUCTA CULPOSA?

La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la **infracción al deber objetivo de cuidado** funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla **(ver artículo 29 de la Ley 1952 de 2019).**

## ¿CUALES SANCIONES ME PUEDEN IMPONER POR INFRINGIR EL DEBER FUNCIONAL?

<p><b>DESTITUCION E INHABILIDAD GENERAL.</b></p> <p>De diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas. De ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas con culpa gravísima.</p>	<p>La destitución e inhabilidad general implica:</p> <p>a) La terminación de la relación del servidor público o del particular con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección. b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley. c) La terminación del contrato de trabajo. d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo; y la exclusión del escalafón o carrera.</p>
<p><b>SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DEL CARGO</b></p> <p>De tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas. De uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.</p>	<p>La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.</p>
<p><b>MULTA</b></p> <p>De diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la fecha de los hechos para las faltas leves dolosas.</p>	<p>La multa es una sanción de carácter pecuniario. Se liquida en días del salario básico devengado por el disciplinado para la fecha de los hechos.</p>

<p><b>AMONESTACIÓN ESCRITA</b></p> <p>Para las faltas leves culposas.</p>	<p>La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.</p>
---	--

### ¿QUÉ PASA SI PARA EL MOMENTO DE EJECUTAR LA SANCION NO TRABAJO EN LA ENTIDAD?

Si al momento del fallo el servidor público sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva. (Artículo 49 de la Ley 1952 de 2019).

En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad (**ver artículo 48** de la Ley 1952 de 2019).

### ¿QUÉ CONSECUENCIAS HAY SI SOY SANCIONADO VARIAS VECES POR FALTAS GRAVES O LEVES?

Constituye una inhabilidad para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a

partir de la ejecutoria de la última sanción (**ver artículo 42** de la Ley 1952 de 2019).

Es decir, que no podrá seguir ocupando el cargo público, siendo deber de la entidad desvincularlo por esta causa.

### ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS COMO INVESTIGADO? (ver artículo 112 de la Ley 1952 de 2019)

1. Acceder a la actuación.
2. Designar apoderado.
3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
5. Rendir descargos.
6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
7. Obtener copias de la actuación.
8. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera **o única instancia**

