



Función Pública

Concepto 276891 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000276891

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000276891

Fecha: 02/08/2021 10:46:30 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO. Jefe de control interno disciplinario en una entidad del nivel territorial. RAD. 20219000521292 del 14 de julio de 2021.

Respetado señor, reciba un cordial saludo.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa que desde hace 2 años es Jefe de Control Interno Disciplinario de CEHANI E.S.E., a medio tiempo, nivel directivo, código 006, grado 1, entidad adscrita al departamento de Nariño, por lo anterior, consulta.

1. Dicho cargo puede ser a medio tiempo.
2. Necesito saber si mi asignación salarial y de medio tiempo es adecuada y es conforme a lo establecido en la ley, toda vez que él señor gerente gana aproximadamente \$8.000.000 y la mía no supera los \$2.000.000 estando los dos en el nivel directivo.
3. Cómo podría gestionar un mejoramiento a mis condiciones laborales, dado que mi cargo es de libre nombramiento y remoción y no quiero indisponer a mi nominador con la presente consulta, dado necesito el empleo.

Frente a las preguntas formuladas, me permito manifestarle lo siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, con relación a las oficinas de control interno disciplinario, establece:

«ARTÍCULO 76. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias.

En aquellas entidades u organismos donde existan regionales o seccionales, se podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel, con las competencias y para los fines anotados.

En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia.

(...)

PARÁGRAFO 2o. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.

PARÁGRAFO 3o. Donde no se hayan implementado oficinas de control interno disciplinario, el competente será el superior inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico de aquél. (Subrayado fuera de texto)

ARTÍCULO 77. SIGNIFICADO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Cuando en este código se utilice la locución "control disciplinario interno" debe entenderse por tal, la oficina o dependencia que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria». (Subrayado fuera de texto)

De conformidad con la anterior disposición, toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá implementar u organizar una unidad u oficina de control disciplinario interno, al más alto nivel, encargada de adelantar la indagación preliminar, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la respectiva entidad, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia.

Sobre la conformación de esta Oficina, el parágrafo 2o. del mismo Artículo define la "oficina del más alto nivel" como aquella conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración.

Al respecto, la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de 2002, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, dirigida a los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas y Órganos del Estado en todos sus órdenes y niveles, referente a las Oficinas de Control Disciplinario Interno en el Nuevo Código Disciplinario Único, precisó:

«IMPLEMENTACION U ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD U OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

a) A efectos de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno y el principio de segunda instancia, la cual, por regla general corresponde al nominador, así como la racionalidad de la gestión, el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un GRUPO FORMAL DE TRABAJO, mediante acto interno del jefe del organismo, adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización, coordinado por el Director de dicha dependencia.

b) En el evento en que la magnitud de la entidad o la índole de la función, determinen un volumen significativo de procesos disciplinarios, que haga necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el trámite técnico, administrativo y presupuestal necesario para formalizar, en una norma expedida por autoridad competente, (Decreto nacional, Ordenanza departamental, Acuerdo distrital o municipal, etc) la Oficina Disciplinaria, con la denominación que corresponda a la estructura organizacional. (Ej. Subdirección, División, Oficina, Unidad, etc de control disciplinario interno).

A dicha dependencia se asignarán los cargos que se requieran, ya sea modificando la planta de personal o reubicando internamente los ya existentes. La segunda instancia en este caso recaerá igualmente en el nominador.

Las entidades y organismos que ya cuenten con la Oficina o el Grupo antes descritos, continuarán con ellos, adecuándolos a las condiciones señaladas en el Código y a las nuevas competencias contempladas en el mismo.

Cuando la entidad cuente con una planta de personal muy reducida, que haga imposible la conformación del grupo de trabajo, la función disciplinaria se ejercerá, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo 3º del Artículo 76 del Código Disciplinario Único, por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo. En este caso se entiende por jefe inmediato, a la luz de las normas de administración de personal vigentes, el coordinador o jefe de dependencia o el jefe del organismo, según el caso.

Cuando el superior inmediato sea el jefe del organismo, la segunda instancia corresponderá a la Procuraduría General de la Nación, a través del funcionario competente en dicho organismo de control.» (Destacado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, con el objeto de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno como el principio de segunda instancia, se considera que el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un grupo formal de trabajo.

Cuando sea imposible tal conformación, por lo reducido de la planta de personal, la función disciplinaria se ejercerá por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo, tal como lo establece el parágrafo 3º, Artículo 76 del Código Disciplinario Único.

Ahora bien, el Decreto 2489 de 2006, «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones», establece:

«ARTÍCULO 8º. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente». (Subrayado fuera de texto)

El control disciplinario interno debe organizarse con sujeción a las disposiciones legales, necesidades y condiciones de cada entidad, acogiendo

una de las siguientes posibilidades:

Crear una oficina de control disciplinario interno, parte de la estructura organizacional de la entidad, en donde la competencia disciplinaria radique en el jefe de la misma, la cual dependa directamente de la cabeza de la entidad y pueda investigar y fallar sobre todos los servidores que la integran, salvo el nominador, en quien radica la competencia para adelantar la segunda instancia.

Conformar un grupo formal de trabajo, mediante acto administrativo interno, coordinado por un funcionario del segundo nivel jerárquico de la entidad (Directivo que ostente el cargo de subsecretario, subgerente, subdirector, secretario general, etc.), en quien radica la competencia disciplinaria de todos los servidores que la integran, salvo el nominador como responsable de adelantar la segunda instancia.

La competencia disciplinaria sobre todos los servidores está sujeta al ejercicio del poder preferente por parte de la Procuraduría General de la Nación, como lo es el otorgado a las Procuradurías Delegadas mediante el Decreto 262 de 2000.

Excepcionalmente, para plantas muy reducidas donde no se amerite la creación de una oficina de control interno disciplinario, la competencia disciplinaria debe recaer, en primera instancia, en el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponde al superior jerárquico del mismo. Cuando el superior inmediato sea el jefe del organismo, la segunda instancia recae en la Procuraduría General de la Nación.

En relación a si el cargo de Jefe de control interno disciplinario pueda ser de medio tiempo, la ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala:

«ARTÍCULO 22. Ordenación de la Jornada Laboral.

1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración, se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

a) Empleos de tiempo completo, como regla general;

b) Empleos de medio tiempo o de tiempo parcial por excepción consultando las necesidades de cada entidad.

2. En las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades a las que se aplica la presente ley se determinará qué empleos corresponden a tiempo completo, a tiempo parcial y cuáles a medio tiempo, de acuerdo con la jornada laboral establecida en el Decreto-ley 1042 de 1978 o en el que lo modifique o sustituya.»

De conformidad con la norma en cita, el ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración, se desarrollará bajo las siguientes modalidades: Empleos de tiempo completo, como regla general; b) Empleos de medio tiempo o de tiempo parcial por excepción consultando las necesidades de cada entidad.

Por lo tanto, las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades determinaran qué empleos corresponden a tiempo completo, a tiempo parcial y cuáles a medio tiempo.

Finalmente, sobre cómo podría gestionar un mejoramiento a sus condiciones laborales, de conformidad con el Decreto 430 ibidem, este Departamento Administrativo no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades. Para el efecto será la propia entidad pública, la facultada para atender su solicitud, dado que es quien conoce de manera detallada su relación laboral, y en tal sentido, es la llamada a absolver los planteamientos formulados.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:49:13