



Función Pública

Concepto 467321 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000467321

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000467321

Fecha: 14/01/2022 11:51:06 a.m.

Bogotá D.C.

REF: CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO – COMPETENCIA. Requisitos de los jefes de Control Interno Disciplinario de una entidad territorial. RAD N° 20219000732292 del 06 de diciembre de 2021.

Acuso recibo a su solicitud, mediante la cual consulta, el municipio de Granada – Meta, va realizar el nombramiento del jefe de control interno Disciplinario para lo cual hay un candidato, por lo que solicita saber si esta persona cumple con los requisitos para dicho cargo.

Respecto a la solicitud me permito informarle lo siguiente:

Sea lo primero indicar que la entrada en vigencia de la ley [1952](#) de 2019 de conformidad con el artículo [265](#), de la citada disposición señala: *La presente ley entrará a regir cuatro (4) meses después de su sanción y publicación (...)*. Sin embargo, el artículo 147 del Plan Nacional de Desarrollo prorrogará la entrada en vigencia de la ley [1952](#) de 2019 hasta el 1 de julio de 2021, razón por la cual, la disposición vigente resulta la contenida en la ley [734](#) de 2002.

Ahora bien, de acuerdo con lo anteriormente mencionado, la norma vigente para este momento es la Ley [734](#) de 2002, por lo que, en lo que atinente a las Oficinas de Control Interno Disciplinario, la referida norma, dispone:

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

PARÁGRAFO 3. 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.

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."

Cabe señalar, que 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 por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo 3º del artículo 76 del Código Disciplinario Único.

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.

Ahora bien, el empleo de jefe o coordinador de control interno disciplinario, puede ser desempeñado por un empleo clasificado en el nivel directivo, asesor o profesional; en tal sentido, el tipo de cargo está directamente relacionado con el esquema que en la estructura de la entidad y su nomenclatura corresponderá a la que se encuentra establecida en el Decreto 785 de 2005 para el nivel territorial. En consecuencia, y con el ánimo de dar respuesta a su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, con la ley vigente, es decir, la ley 734 de 2002, no se requiere dedicación exclusiva por parte del empleado que cumpla con las funciones de Control Interno Disciplinario o la asignación de funciones de control interno disciplinario.

Es importante señalar, que cada entidad es responsable de establecer el Manual específico de funciones y requisitos de la planta propuesta donde se identifiquen los perfiles para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en él se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.

Sobre los requisitos y los documentos para el ejercicio de un empleo, el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.4. Requisitos para el ejercicio del empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva del poder público se requiere:

a) Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del empleo.

b) No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.

c) No estar gozando de pensión o ser mayor de 65 años, con excepción de los casos a que se refieren los artículos 2.2.11.1.11 y 2.2.11.1.12 del presente Decreto.

d) No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

e) No haber sido condenado a pena de prisión, excepto por delitos culposos, para los cargos señalados en la Constitución y la ley, y

f) Ser designado regularmente y tomar posesión.

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.”

Por otro lado, frente a la responsabilidad del jefe de personal la norma señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.7.6 Responsabilidad del jefe de personal. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades deberán verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades para el desempeño del empleo.

El incumplimiento de esta obligación constituye falta disciplinaria en los términos de la ley que regula la materia”.

De acuerdo con lo señalado y respondiendo puntualmente su interrogante, el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces de la entidad, tiene la obligación de verificar y la competencia para certificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de un empleo público, por lo que no resulta viable emitir consideraciones al respecto.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: Maia Valeria Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-07-17 20:05:10