



Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público

**Orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio**

Oficina de Control Interno Disciplinario

www.defensoria.gov.co



**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA

Cartilla de derecho disciplinario



Tu huella en lo público

Orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio

Oficina de Control Interno Disciplinario

Defensoría del Pueblo

Diciembre 2025



© Defensoría del Pueblo, diciembre 2025

Obra de distribución gratuita.

El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, citando la fuente.

Colombia. Defensoría del Pueblo. [2025]
Defensoría del Pueblo [2025]. Cartilla de
derecho disciplinario. Tu huella en lo público:

orientación para el buen ejercicio y
transparencia en el servicio

Páginas: xxx
Bogotá, D. C., 2025

Calle 55 N.º 10-32 – Sede nacional
Apartado aéreo: 24299 – Bogotá, D. C.
Código postal: 110231
PBX: [601] 314 7300 – [601] 314 4000
<https://www.defensoria.gov.co>

•••

IRIS MARÍN ORTIZ
Defensora del Pueblo

LINDA MARÍA CABRERA CIFUENTES
Vicedefensora del Pueblo [E]

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS
Secretaria General

CAROLINA VERGEL TOVAR
**Directora nacional de Promoción
y Divulgación de los Derechos Humanos**

LINDA MARÍA CABRERA CIFUENTES
**Directora nacional de Atención
y Trámite de quejas**

MÓNICA ALEXANDRA CRUZ OMAÑA
**Directora nacional de Recursos
y Acciones Judiciales**

JHONNY MARCEL DÍAZ ORTEGA
Director nacional de Defensoría Pública

**COORDINACIÓN Y EDICIÓN GENERAL
Autor(es)**

SILVANA PATRICIA GALOFRE CAMPO
Jefe oficina de control interno disciplinario

JOSÉ LUIS RAMOS CAMACHO
Contratista

SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ EDITORIAL

CAROLINA VERGEL TOVAR
**Directora nacional de Promoción
y Divulgación de los Derechos Humanos**

ALEJANDRA RESTREPO FRANCO
Corrección de estilo

JULIÁN MARCEL TORO VELOZA
Diseño y diagramación

Fotografías
Banco de fotos de la Defensoría del Pueblo

Este documento debe citarse así: *Defensoría del Pueblo [2025]. Cartilla de derecho disciplinario. Tu huella en lo público: orientación para el buen ejercicio y transparencia en el servicio*

Cartilla de derecho disciplinario

...

Tu huella en lo público

Orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio

Oficina de Control Interno Disciplinario

Diciembre 2025



Contenido

Prólogo	6
Generalidades y respuestas del derecho disciplinario	7
¿Qué es el derecho disciplinario?.....	9
¿Qué es el control disciplinario interno?.....	10
¿Qué es el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)?.....	11
Principios y normas rectoras del proceso disciplinario.....	12
La falta disciplinaria: El dolo y la culpa.....	13
¿Qué conoce de la oficina de control interno disciplinario y qué no?.....	13
Destinatarios de la ley disciplinaria y sujetos procesales	15
¿A quién aplica la ley disciplinaria?.....	17
Sujetos disciplinables en la Defensoría del Pueblo.....	18
Sujetos procesales en un proceso disciplinario.....	18
Facultades de los sujetos procesales.....	19
¿Cuándo adquiero la calidad de sujeto disciplinable?.....	19
Etapas del proceso disciplinario	21
Etapa de instrucción	24
Indagación previa.....	24
Investigación disciplinaria.....	24
Cierre de la investigación.....	25
Formulación de pliego de cargos.....	25
Etapa de juzgamiento	25
Recursos en el proceso disciplinario	26
Faltas disciplinarias y ejemplos comunes	27
Clasificación de las faltas.....	29
¿Qué conductas pueden constituir faltas?.....	29
Ejemplos comunes de faltas disciplinarias	30
Incumplimiento del horario de trabajo.....	30
No presentar la declaración de bienes y rentas.....	30
Maltrato o irrespeto a usuarios o compañeros.....	30
No responder oportunamente las peticiones ciudadanas.....	30
Intervención en política.....	30
Violencia de género o discriminación.....	30
Indebida supervisión de contratos.....	30

Tu huella en lo público: orientación para el buen ejercicio y transparencia en el servicio

Sanciones disciplinarias y graduación de la sanción.....	32
Tipos de sanciones disciplinarias.....	32
Destitución e inhabilidad general	32
Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial	
Multa	32
Amonestación escrita	32
Criterios para graduar la sanción.....	32
Extinción de la acción disciplinaria.....	32
Notificaciones en el proceso disciplinario.....	35
Tipos de notificación.....	37
Personal	37
Por estado	37
Por conducta concluyente.....	37
En estrados	37
Por edicto	37
Plazos para responder	38
Recursos en el proceso disciplinario.....	39
Tipos de recursos	41
Reposición.....	41
Apelación.....	41
Queja	41
Plazos para interponer recursos	42
Mensaje de cierre e inspiración	45
Conclusiones	46
Referencias	47

Prólogo

La confianza ciudadana en sus instituciones es un principio inquebrantable en toda democracia. La Defensoría del Pueblo, como alto comisionado para la protección y divulgación de los derechos humanos, no solo representa este principio, sino que tiene el deber de custodiarlo. Somos una entidad referente de la sociedad para encontrar equidad, integridad y justicia. Por ello, cada acto, cada decisión y cada interacción de los servidores públicos de esta entidad debe ser un reflejo de esos valores.

Esta cartilla de derecho disciplinario nace de una necesidad evidenciada en las capacitaciones adelantadas por la oficina de control interno disciplinario en las diferentes regionales. Se hace necesario que nuestros servidores y servidoras conozcan muy bien sus deberes y derechos en el cumplimiento de sus funciones y de la convicción que el poder para defender a los demás reside, primariamente en una rigurosa observancia de nuestras propias normas. La cartilla no es un simple compendio de reglamentos; es la guía de nuestro comportamiento, el marco que delimita nuestra conducta y el escudo que protege nuestra integridad individual y la credibilidad colectiva de la Defensoría del Pueblo.

Que nuestros servidores y servidoras públicas conozcan perfectamente lo que está permitido es empoderarse. Es tener

la claridad y la seguridad para actuar con iniciativa, diligencia y firmeza en la defensa de los más vulnerables, con la certeza de que nuestro proceder está amparado por la ley. Por otro lado, comprender a cabalidad lo que está prohibido no es una restricción, sino una liberación. Nos libera de la sombra de la duda, del riesgo de la transgresión involuntaria y de cualquier amenaza a nuestra carrera y a nuestra labor. Esta cartilla, elaborada en un lenguaje comprensible, pretende trazar una línea clara e indeleble entre la actuación recta y la falta disciplinaria.

La presente cartilla es, por tanto, una herramienta esencial de autoprotección y de servicio. Su estudio no es una opción administrativa, es una obligación ética y una responsabilidad profesional ineludible. Invito a cada servidor y servidora de la Defensoría del Pueblo a apropiarse de su contenido, a consultarlo con frecuencia y a convertirlo en la base de su quehacer diario. Solo así, desde la solidez de una conducta intachable, podremos exigir con autoridad moral el cumplimiento de los deberes de los demás y continuar siendo, como siempre, la voz firme de quienes no la tienen y el guardián incansable de los derechos humanos de todos nuestros connacionales.

Generalidades y respuestas del derecho disciplinario

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio



Defensoría
del Pueblo
COLOMBIA

Centro de Atención al Ciudadano
C.A.C



Generalidades y respuestas del derecho disciplinario

¿Qué es el derecho disciplinario?

El derecho disciplinario es el conjunto de normas sustanciales y procesales que permiten al Estado asegurar que los servidores y las servidoras públicas cumplan sus deberes con ética, disciplina y transparencia.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-341 de 1996, lo definió como el sistema mediante el cual el Estado garantiza la obediencia, la moralidad y la eficiencia de quienes ejercen funciones públicas, con el fin de proteger el buen funcionamiento de los servicios a cargo de las instituciones.

En palabras simples: el derecho disciplinario es la regla de juego que marca lo que un servidor público debe hacer, lo que no debe hacer y las consecuencias de incumplir.



Consejo práctico: pregúntate siempre, mi actuación:

- ¿Fortalece la confianza de la ciudadanía en la Entidad?
- ¿Respeto la ley y mis funciones?
- ¿Corresponde al compromiso que asumí al posesionarme?

¿Qué es el control disciplinario interno?

Es el sistema mediante el cual una entidad pública vigila y previene la comisión de faltas disciplinarias por parte de sus servidores públicos. Las oficinas de control disciplinario interno son las encargadas de su aplicación y se crearon en Colombia como mecanismos para garantizar que las entidades públicas actúen con transparencia, legalidad y eficacia.

¿Cuáles oficinas desarrollan el control interno disciplinario en la Defensoría del Pueblo?

- La oficina de control interno disciplinario en etapa de instrucción.
- El grupo interno de trabajo de juzgamiento disciplinario en etapa de juzgamiento.
- El despacho del (la) Defensor(a) en segunda instancia.

En la Defensoría del Pueblo, la oficina de control interno disciplinario tiene la función de:

- **Investigar** presuntas faltas cometidas por servidores y exservidores.
- **Valorar** incumplimientos de deberes, extralimitaciones de funciones, violación de prohibiciones o conflictos de interés.
- **Garantizar** que quienes sirven a la ciudadanía lo hagan con responsabilidad y respeto a la Constitución y la ley.

Fundamento legal:



- **Artículo 6 de la Constitución Política:** responsabilidad de servidores públicos por acción, omisión o extralimitación.
- **Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019:** creación y funciones de las oficinas de control disciplinario interno (OCDI).

En resumen: las OCDI no están para perseguir, sino para asegurar que la entidad funcione con legalidad y respeto al ciudadano.

¿Qué es el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)?

La Ley 1952 de 2019, modificada por la ley 2094 de 2021, es la norma que regula el derecho disciplinario en Colombia. Esta ley:

- Derogó la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011.
- Contiene los deberes, prohibiciones, sanciones y procedimientos aplicables a los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas.
- Busca que las faltas disciplinarias no solo se sancionen, sino que también se prevengan y corrijan.

En la práctica: este código es la “carta de navegación” que indica qué se espera de ti como servidor público y cuáles son las consecuencias de incumplir.



Consejo práctico: no necesitas memorizar todos los artículos, pero sí debes tener claro cuáles son tus deberes y en qué prohibiciones no puedes incurrir.

Principios y normas rectoras del proceso disciplinario

El proceso disciplinario se basa en valores que garantizan que todo procedimiento sea justo. Entre los más importantes están:

Dignidad humana [artículo 1]	Todos los intervinientes deben ser tratados con respeto.
Legalidad [artículo 4]	Nadie puede ser sancionado por conductas no previstas en la ley.
Debido proceso [artículo 12]	Derecho a defensa, pruebas y a que te juzgue un funcionario imparcial.
Presunción de inocencia [artículo 14]	Mientras no haya fallo ejecutoriado, eres inocente.
Igualdad [artículo 7]	No se permite discriminación por sexo, raza, religión, orientación sexual, condición social u opinión política.
Proporcionalidad [artículo 6]	La sanción debe guardar relación con la falta.
Culpabilidad [artículo 10]	Solo se sanciona cuando hay dolo o culpa, nunca por responsabilidad objetiva.
Motivación [artículo 19]	Toda decisión debe estar debidamente fundamentada.
Celeridad [artículo 18]	Los procesos deben impulsarse sin demoras indebidas.

Servimos con derechos porque protegemos los derechos: la Defensoría del Pueblo exige, como entidad garante y promotora de los derechos humanos, que sus servidores(as) públicos(as) sean los primeros en respetarlos y garantizarlos en su práctica institucional. Un(a) servidor(a) público(a) de calidad es, por definición, un servidor(a) que reconoce y honra, entre otros derechos, la dignidad humana de cada persona ya sea un ciudadano usuario o un compañero de trabajo.



Consejo práctico: conocer estos principios te da seguridad de que un proceso disciplinario no es arbitrario, sino que está regulado por la ley.

La falta disciplinaria: El dolo y la culpa

Se considera falta disciplinaria una conducta (acción u omisión) descrita en el Código General Disciplinario, que entorpece la buena marcha de la Función Pública y por la cual se puede imponer una sanción.

Existen dos formas principales:

- **Dolo** (artículo 28): cuando sabes que la conducta es indebida y aun así la realizas. Ejemplo: alterar un documento a propósito para obtener un beneficio propio o para un tercero.
- **Culpa** (artículo 29): cuando incumples por descuido, por no prever lo que era previsible o por confiar imprudentemente en evitar el resultado. Ejemplo: no verificar un dato esencial que debías revisar antes de firmar un informe.



Consejo práctico: evita la ignorancia supina, (desconocer lo que debes conocer en el ejercicio de tus funciones) o la desatención elemental. Como servidor público, la ley espera que conozcas tus funciones y actúes con cuidado..

¿Qué conoce la oficina de control interno disciplinario y qué no?

Competencias de la oficina de control interno disciplinario:

- Conductas, omisiones o extralimitaciones en el ejercicio de funciones por servidores, servidoras o exservidores(as) de la entidad.
- Omisiones en la supervisión de contratos (por ejemplo, no asignar defensor público oportunamente o no vigilar que este cumpla de manera eficaz y eficiente con sus obligaciones contractuales).

No es competencia de la oficina de control interno disciplinario:

- **Acoso laboral (Ley 1010 de 2006):** es una falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás. Primero lo atiende el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad, en donde se deberá agotar el procedimiento preventivo contemplado en la ley y, en los casos donde no se supere el acoso laboral, el comité deberá remitir el caso a la Procuraduría General de la Nación, a quien de manera exclusiva le corresponde el conocimiento disciplinario (Circular 20 de 2007).
- **Acoso sexual en el contexto laboral:** es competencia de la Procuraduría General de la Nación (Circular 006 de 2025).
- **Faltas de defensores públicos (contratistas):** se tramitan como incumplimiento contractual y ante las comisiones seccionales de disciplina judicial por inobservancia del deber como abogados.

Aplicación del enfoque de género al derecho disciplinario

La Defensoría del Pueblo es la entidad que, por su naturaleza, al aplicar el derecho disciplinario, no puede limitarse a sancionar infracciones genéricas. Debe reinterpretarse y aplicarse con una perspectiva de género, lo que significa entender cómo el género, la orientación sexual y la identidad de género interactúan con otras categorías (como raza, clase, discapacidad) para crear situaciones específicas de vulnerabilidad y discriminación que deben ser tenidas en cuenta al momento de su aplicación.



Mensaje: El derecho disciplinario y la oficina de control interno disciplinario no son enemigos del servidor público. Son una guía y un apoyo para que tu labor sea correcta y transparente.

Recuerda: la disciplina fortalece tu vocación de servicio y la confianza ciudadana en la Entidad.

Destinatarios de la ley disciplinaria y sujetos procesales

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio




Defensoría
del Pueblo
COLOMBIA

Destinatarios de la ley disciplinaria y sujetos procesales

¿A quién aplica la ley disciplinaria?

La ley disciplinaria no se limita a quienes actualmente ocupan un cargo público.

Destinatarios principales:

- **Servidores(as) públicos en ejercicio.**
- **Exservidores(as) públicos:** si durante su vinculación incurrieron en una conducta relevante pueden ser investigados, aunque ya no trabajen en la Entidad.
- **Particulares que ejercen funciones públicas:** por ejemplo, cuando un(a) contratista tiene a su cargo tareas administrativas o de vigilancia de recursos públicos.



Fundamento legal:

- Artículo 25 de la Ley 1952 de 2019.



Consejo práctico: recuerda que el compromiso disciplinario no termina cuando dejas el cargo, las actuaciones realizadas durante tu gestión pueden ser investigadas con posterioridad.

Sujetos disciplinables en la Defensoría del Pueblo

De acuerdo con la Ley 1952 de 2019, en la Defensoría del Pueblo son sujetos disciplinables:

- **Todo servidor(a) vinculado(a) con la Entidad.**
- **Exservidores(as) que hayan cometido una conducta durante su vinculación.**

En otras palabras: cualquier persona que ejerza funciones públicas en la Defensoría está bajo el alcance de la ley disciplinaria.

*Los(as) contratistas que cumplan funciones públicas son investigados(as) por la Procuraduría General de la Nación.

**Los(as) contratistas que son abogados serán investigados por la Comisión Nacional de Disciplina Judicial por la conductas que comentan en ejercicio de la profesión.

Sujetos procesales en un proceso disciplinario

Los sujetos procesales son quienes pueden intervenir de manera formal en una actuación disciplinaria.

SI son sujetos procesales	NO son sujetos procesales
<ul style="list-style-type: none"> • El investigado y su defensor. • El Ministerio Público, cuando se actúe ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o en sus seccionales. • El Ministerio Público, en ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando la Procuraduría General de la Nación no ejerza el poder disciplinario preferente. • Las víctimas de conductas violatorias de DD. HH. y el DIH, así como de acoso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • El quejoso no es sujeto procesal, únicamente puede presentar la queja, ampliarla, aportar pruebas y recurrir el auto que archiva la investigación y el fallo absoluto que se puede proferir en la etapa de juzgamiento. • El servidor público que presenta informe de carácter disciplinario tampoco es sujeto procesal.



Consejo práctico: no necesitas designar defensor para garantizar tu defensa.

Facultades de los sujetos procesales

Quienes tienen la calidad de sujetos procesales pueden:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas.
2. Intervenir en la práctica de pruebas.
3. Interponer los recursos de ley.
4. Presentar solicitudes para garantizar la legalidad del proceso.
5. Obtener copias de la actuación disciplinaria.
6. El disciplinable, además, puede rendir versión libre, confesar y designar un abogado de confianza.

Estas facultades permiten equilibrar la investigación y garantizar que el proceso no sea arbitrario.



Consejo práctico: conserva siempre las copias y notificaciones; son la mejor herramienta para tu defensa.

¿Cuándo adquiero la calidad de sujeto disciplinable?

Eres formalmente sujeto disciplinable desde el momento en que te notifican la apertura de investigación o la orden de vinculación emitida por la oficina de control interno disciplinario.



Fundamento legal:

- Artículos 111 y 121 de la Ley 1952 de 2019.

Desde ese instante tienes derecho a participar activamente en el proceso, aportar pruebas y ejercer defensa.



Mensaje: La ley disciplinaria aplica a servidores(as), exservidores(as) y particulares con funciones públicas. Una vez vinculado a un proceso, cuentas con derechos y facultades para defenderte, pero también con la obligación de responder por tus actos.

Recuerda: el compromiso disciplinario es parte esencial de la función pública y se mantiene incluso después de dejar el cargo.

Etapas del proceso disciplinario

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio



Etapas del proceso disciplinario

¿A quién aplica la ley disciplinaria?

La acción disciplinaria puede iniciarse, por:

- Queja de un ciudadano.
- Informe de un servidor público.
- Actuación de oficio de la oficina de control interno disciplinario.

Aquí la oficina revisa si los hechos narrados realmente configuran falta disciplinaria.



Fundamento legal:

- Artículo 86 de la Ley 1952 de 2019.



Consejo práctico: si recibes comunicación de apertura de investigación, recuerda que tienes derecho a conocer el contenido del expediente y a solicitar pruebas a tu favor.

El proceso disciplinario está diseñado para garantizar la verdad de los hechos, la defensa del (la) investigado(a) y la transparencia de las decisiones. Se divide en dos grandes fases:

1. **Etapas de instrucción (investigación).**
2. **Etapas de juzgamiento (decisión).**

El proceso disciplinario



Etapa de instrucción

Indagación previa

Es la fase inicial donde se busca la identificación o individualización del posible autor de la falta disciplinaria, cuando exista duda sobre ello. Cuando se alleguen pruebas que permitan identificar al presunto autor, inmediatamente se emitirá la decisión de apertura de investigación.

Investigación disciplinaria

Identificado el posible autor de la falta disciplinaria se iniciará investigación disciplinaria. En esta etapa se practican las pruebas para verificar:

- Si ocurrió la conducta.
 - Si constituye falta disciplinaria.
 - Si puede atribuirse al investigado.
- El investigado puede solicitar o controvertir pruebas.



Consejo práctico: si recibes comunicación de apertura de investigación, recuerda que tienes derecho a conocer el contenido del expediente y a solicitar pruebas a tu favor.

Cierre de la investigación

Recolectadas las pruebas o vencido el término, se cierra la investigación y se les concede a los sujetos procesales la oportunidad para que presenten sus alegatos previos a la evaluación. Luego se valoran las pruebas, se formula pliego de cargos o se termina la actuación y se archiva el proceso, según corresponda.

Formulación de pliego de cargos

Si existen pruebas suficientes, se profiere pliego de cargos, decisión contra la cual no procede recurso alguno. Una vez notificado a los sujetos procesales, se remite el expediente al funcionario de juzgamiento.



Fundamento legal:

- Artículo 222 de la Ley 1952 de 2019

Etapa de juzgamiento

Existen dos tipos de juicio:

- **Ordinario** (artículos 225A–225B): se utiliza para faltas graves.
- **Verbal** (artículos 225A–225H y siguientes): para flagrancia, faltas leves y algunas gravísimas.

En esta etapa, se emite fallo de primera instancia, donde se podría declarar la responsabilidad del investigado e imponer sanción o su absolución.



Consejo práctico: participa activamente en las audiencias; allí se definen aspectos claves de tu defensa.

Recursos en el proceso disciplinario

Los sujetos procesales, entre ellos, el investigado podrán interponer recursos para que otra autoridad revise la decisión. Los principales son:

- **Reposición:** procede contra la decisión que resuelve la solicitud de nulidad, la que niega la solicitud de copias, la que niega las pruebas en la etapa de investigación, la que declara la no procedencia de la objeción al dictamen pericial, la que niega la acumulación y la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario.
- **Apelación:** procede contra la decisión que niega pruebas en etapa de juicio, la decisión de archivo, la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario y el fallo de primera instancia.
- **Queja:** cuando no se concede el recurso de apelación.



Fundamento legal:

- Artículos 130 y siguientes de la Ley 1952 de 2019.

Los recursos son herramientas claves que garantizan que no quede una sola visión en el proceso.



Consejo práctico: presenta los recursos de manera oportuna y sustentada; un recurso mal formulado puede perderse.



Mensaje: El proceso disciplinario tiene reglas claras para garantizar la verdad y la defensa. No se trata de sorprender al servidor, sino de darle todas las garantías para explicar su actuación.

Recuerda: participar activamente en cada etapa fortalece tu derecho de defensa y la transparencia del proceso.

Faltas disciplinarias y ejemplos comunes

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio




Defensoría
del Pueblo
COLOMBIA

Defensoría del Pueblo de Colombia
"Defensoría del Pueblo de Colombia"
"Defensoría del Pueblo de Colombia"
"Defensoría del Pueblo de Colombia"

Defensoría del Pueblo de Colombia

12

Faltas disciplinarias y ejemplos comunes

Las faltas disciplinarias son las conductas que desconocen los deberes del servidor(a) público(a), afectan la transparencia del cargo o ponen en riesgo la confianza de la ciudadanía.



Fundamento legal:

- Artículos 52 a 67 de la Ley 1952 de 2019.

Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican según su gravedad y el grado de responsabilidad (dolo o culpa).

<ul style="list-style-type: none"> • Gravísimas (artículos 52 al 66): conductas que atentan directamente contra la función pública, la moralidad administrativa o los derechos fundamentales, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Graves (artículos 67): incumplimientos serios de los deberes y abuso de derechos, pero de menor impacto que las gravísimas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leves (artículo 67): conductas que afectan en menor medida, pero que igualmente merecen corrección.
--	--	--

La calificación de la falta se define, entre otros, al considerar la afectación al servicio, la jerarquía del servidor y las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

¿Qué conductas pueden constituir faltas?

El Código General Disciplinario señala como faltas las siguientes conductas:

- Incumplir deberes funcionales
- Extralimitar funciones o atribuciones
- Abusar de los derechos del cargo
- Violar prohibiciones expresas de la ley
- Incumplir inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses



Consejo práctico: no todo problema laboral o administrativo es falta disciplinaria. Si la situación no afecta deberes ni prohibiciones legales, puede ser un asunto de gestión interna.

Ejemplos comunes de faltas disciplinarias

Algunos casos frecuentes en entidades públicas:

Incumplimiento del horario de trabajo

- Llegar tarde o ausentarse sin justificación de manera reiterada.

Fundamento: artículo 39, numeral 9, Ley 1952 de 2019.

Consejo: si tienes una situación especial, informa, justifica y tramita con anticipación, o en cuanto sea posible un permiso ante el jefe inmediato.

No presentar la declaración de bienes y rentas

- Obligación prevista en la Ley 190 de 1995 y artículo 38 Ley 1952 de 2019.

Consejo: actualiza este documento en los plazos legales (primero de abril al 31 de mayo de cada año); evita sanciones por omisión.

Maltrato o irrespeto a usuarios o compañeros

- Tratar con groserías o discriminación a colegas o ciudadanos.
- Fundamento: artículo 38, numeral 7, Ley 1952 de 2019.

Consejo: la empatía y el respeto son parte del servicio público.

No responder oportunamente las peticiones ciudadanas

- Desatender derechos de petición o no dar respuesta dentro del término legal. Ley 1755 de 2015.

Fundamento: artículo 23, Constitución Política; artículo 14, Ley 1437 de 2011.

Consejo: organiza tu agenda para priorizar la respectiva respuesta al usuario.

Intervención en política

- Participar en campañas, proselitismo o usar recursos de la Entidad para fines políticos.

Fundamento: artículo 127, Constitución Política; artículo 60, Ley 1952 de 2019.

Consejo: tu neutralidad política en el cargo, demostrada en escenarios públicos, fortalece la confianza institucional.

Violencia de género o discriminación

- Cualquier acto de discriminación o acoso por razones de sexo, género, orientación sexual, raza u otra condición.

Fundamento: artículos 13 y 43, Constitución Política; Ley 1010 de 2006 y Ley 1952 de 2019.

En el marco normativo y de política institucional

- Tipificación de faltas disciplinarias con enfoque de género: no basta con sancionar genéricamente el “acoso” como falta disciplinaria. Se deben tipificar teniendo en cuenta el enfoque de género como agravantes de la conducta, como faltas graves y muy graves específicas:
- Acoso laboral por motivos de género u orientación sexual.
- Discriminación en el acceso al empleo, ascensos o condiciones laborales basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Violencia física, psicológica o simbólica contra mujeres o personas LGBTQI+ en el entorno laboral.
- Uso de lenguaje sexista, homofóbico o transfóbico por parte de servidores públicos.
- Obstrucción o negativa a implementar protocolos de atención a víctimas de violencia de género.

Consejo: promueve siempre el respeto y la igualdad en tus relaciones laborales.

Indebida supervisión de contratos

- No vigilar la ejecución de contratos o permitir irregularidades en ellos.

Fundamento: artículos 83 s.s., Ley 1474 de 2011.

Consejo: documenta siempre tus actuaciones como supervisor; la omisión también genera responsabilidad.



Mensaje: Las faltas disciplinarias no son simples “errores de oficina”: comprometen la confianza en la función pública. Identificarlas y prevenirlas es parte del compromiso de cada servidor.

Recuerda: tu conducta diaria es tu mejor defensa frente a un proceso disciplinario.

Sanciones disciplinarias y graduación de la sanción

Las sanciones disciplinarias no buscan retaliación, sino proteger la función pública, garantizar la confianza ciudadana y corregir las conductas indebidas.



Fundamento legal:

- Artículos 46 a 51 de la Ley 1952 de 2019.

Tipos de sanciones disciplinarias

De acuerdo con la gravedad de la falta, las sanciones pueden ser:

Destitución e inhabilidad general

- Se impone cuando la falta es gravísima cometida con dolo o culpa gravísima.

Efecto: el servidor pierde el cargo y queda inhabilitado para ejercer funciones públicas por el término fijado en el fallo.

Fundamento: artículo 48, Ley 1952 de 2019.

Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial

- Para faltas graves dolosas o graves culposas.
- La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo desempeñado al momento en que se originó la falta y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo, por el término que señale el fallo.

Multa

- Puede imponerse en casos de faltas leves cometidas con dolo.
- Es una sanción de carácter pecuniario.
- El valor se descuenta del salario o se paga directamente a la Entidad.

Amonestación escrita

- Se aplica en faltas leves culposas.
- Consiste en un llamado de atención que queda en la hoja de vida.



Consejo práctico: más allá del tipo de sanción, lo importante es prevenir llegar a esta etapa. La mejor defensa es actuar correctamente desde el inicio.

Criterios para graduar la sanción

La ley establece criterios que ayudan a definir si la sanción será más o menos severa:

Criterios de agravación (artículo 47):

- Gravedad de la falta y de sus efectos
- Jerarquía y mando del servidor
- Motivaciones de la conducta
- Circunstancias de tiempo, modo y lugar
- Reincidencia en faltas similares.

Criterios de atenuación (artículo 50, numeral 1):

- Reparar el daño antes de que haya fallo.
- Confesar voluntariamente la falta y la aceptación del cargo.
- Haber demostrado diligencia en el desempeño del cargo.

Estos criterios permiten que las sanciones sean proporcionales y no automáticas.



Consejo práctico: si cometiste una falta, la colaboración, reparación del daño y transparencia en el proceso pueden disminuir la sanción.

Extinción de la acción disciplinaria

En algunos casos, la posibilidad de sancionar se extingue por el paso del tiempo:

Prescripción de la acción disciplinaria:

- General: 5 años contados desde la ocurrencia de la falta.
- Para faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario gravísimas: 12 años desde la ocurrencia de la falta.

Prescripción de la sanción disciplinaria:

- 5 años contados a partir de la ejecutoria del fallo.
- Fundamento legal: artículos 32 a 33 de la Ley 1952 de 2019.



Consejo práctico: aunque la acción puede prescribir, no confíes en los plazos. Una conducta irregular siempre deja huella y puede tener otras consecuencias (penales, fiscales o reputacionales).



Mensaje: Las sanciones son la consecuencia de incumplir los deberes del cargo. Sin embargo, también son una oportunidad para reflexionar sobre la importancia de actuar con transparencia y responsabilidad.

Recuerda: prevenir siempre será mejor que ser sancionado.

Notificaciones en el proceso disciplinario

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio



SAO PAULO

Bachasena Cosméticos Ltda

SERVINA
Servicio de

Notificaciones en el proceso disciplinario

Las notificaciones son la manera como la autoridad disciplinaria te informa oficialmente de las decisiones que se toman dentro del proceso.

Son muy importantes, porque los plazos para defenderte o interponer recursos empiezan a contar desde que eres notificado.



Fundamento legal:

- Artículos 120 a 129 de la Ley 1952 de 2019.

Tipos de notificación

Personal

- Es la principal. El funcionario te cita para que te presentes en la oficina de control interno disciplinario y recibas la decisión. Puedes autorizar la notificación electrónica al correo que indiques y recibir todas las decisiones al instante.
- Si no acudes, te pueden notificar por edicto a tu lugar de trabajo o en la dirección registrada en tu hoja de vida.

Consejo: mantén actualizada tu dirección y correo electrónico en la Entidad para evitar que, de acuerdo con la ley, te declaren notificado sin que lo sepas.

Por estado

- Se fijan en una lista publicada en lugar visible dentro de la Entidad.
- Generalmente, se utiliza para autos de trámite.

Aunque parecen simples, generan efectos legales, así que no dejes de revisarlos.

Por conducta concluyente

- Cuando el disciplinado o su defensor no reclama y actúa en el proceso sin alegar que desconoce las decisiones anteriores a su actuación.
- Cuando el disciplinado o su defensor manifiestan que conocen las decisiones o se manifiestan sobre ellas en alegatos o recursos.

En estrados

- Se da durante las audiencias. En ese mismo momento quedas notificado de lo que se decida allí.

Por edicto

- Se utiliza en casos especiales, cuando no se puede notificar de otra manera.
- El edicto se fija en un lugar visible de la entidad durante un término legal.

Plazos para responder

Los términos para presentar recursos, aportar pruebas o ejercer tu defensa empiezan a contarse desde el día hábil siguiente a la notificación.

Ejemplo:

- Si te notifican un lunes, el término empieza a correr desde el martes.
- Si el último día es festivo, el plazo se corre al día hábil siguiente.



Consejo práctico: Lleva un registro propio de las fechas de notificación; así evitarás perder un plazo clave.



Mensaje: La notificación es tu puerta de entrada a la defensa. Una comunicación perdida puede dejarte sin oportunidad de responder.

Recuerda: mantén siempre actualizados tus datos y revisa los estados de los procesos.

Recursos en el proceso disciplinario

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio



Recursos en el proceso disciplinario

Los recursos son herramientas legales que te permiten pedir una revisión de las decisiones tomadas durante el proceso disciplinario.

Son fundamentales, porque aseguran que no quede solo una visión en la decisión, sino que un funcionario diferente pueda revisarla.



Fundamento legal:

- Artículos 130 a 137 de la Ley 1952 de 2019.

Tipos de recursos

Reposición

- Se presenta ante el mismo funcionario que tomó la decisión.
- Busca que este reconsidere, aclare, modifique o revoque su propia decisión.
- Aplica contra autos y providencias que no sean fallos definitivos.

Consejo: sé concreto y argumenta con hechos y normas. Evita repetir la queja sin aportar nada nuevo.

Apelación

- Se interpone para que el superior jerárquico revise la decisión de primera instancia.
- Aplica contra fallos sancionatorios, autos de archivo y algunas providencias relevantes.
- Garantiza una doble instancia en la mayoría de los casos.

Consejo: organiza tu defensa como si presentaras el caso desde cero, pues otro funcionario diferente evaluará el proceso.

Queja

- Se presenta cuando no se concede un recurso de apelación al que tienes derecho.
- Permite que el superior verifique si la negativa de conceder la apelación fue correcta.

Consejo: es un recurso menos común, pero puede ser decisivo si consideras que se te está negando injustamente la posibilidad de apelar.

Plazos para interponer recursos

- Se cuentan desde el día siguiente hábil a la notificación de la decisión.
- En derecho disciplinario generalmente son de cinco (5) días hábiles para autos y de diez (10) días hábiles para fallos de primera instancia.

Fundamento legal:

- Artículos 131 y 225G de la Ley 1952 de 2019.



Consejo práctico: no dejes los recursos para el último día. Una presentación extemporánea hace que el recurso sea rechazado automáticamente.



Mensaje: Los recursos son tu principal herramienta para garantizar una revisión imparcial de las decisiones. No desaproveches esta oportunidad: un recurso bien formulado puede cambiar completamente el resultado del proceso.

Recuerda: la defensa disciplinaria es un derecho, pero también exige preparación y responsabilidad.

**“Tu huella en lo público
define nuestro camino
como sociedad”.**

Cartilla de derecho disciplinario

Tu huella en lo público:
orientación para el buen ejercicio
y transparencia en el servicio



Defensoría
del Pueblo

COLOMBIA

DEFENDER LA

Mensaje de cierre e inspiración

Las entidades públicas no son solo oficinas ni trámites.

Son el reflejo vivo del compromiso o el olvido de quienes trabajan en ellas.

Cada servidor(a) público(a) debe, desde el nivel más alto hasta el más operativo, dejar una huella diaria en la institución y en la vida de los ciudadanos. Esa huella puede fortalecer la confianza y la legitimidad del Estado o puede debilitarla si se actúa con descuido o desinterés.

Tu papel es esencial

- Cumplir tus deberes no es un trámite, es un acto de respeto hacia la Constitución, la ciudadanía y tus compañeros.
- Tratar con dignidad y empatía a quienes acuden a la Entidad es reafirmar que lo público es un espacio de igualdad.
- Ser responsable en el uso del tiempo y de los recursos es demostrar que lo público se cuida como si fuera propio.

Recuerda: el derecho disciplinario no es un castigo en sí mismo, sino una guía que te ayuda a servir mejor, a mantener la transparencia y a evitar que pequeñas omisiones se conviertan en grandes faltas.



Consejo final: Antes de tomar cualquier decisión en tu cargo, pregúntate:

- ¿Estoy honrando el juramento que hice al posesionarme?
- ¿Este acto refleja compromiso con el servicio público o es un signo de olvido de mis responsabilidades?

Las entidades se transforman todos los días con la conducta de sus servidores(as).

Que tu huella sea la del compromiso, la transparencia y el respeto, para que la ciudadanía vea en ti la mejor versión de lo público.

Conclusiones

Integridad, ética y servicio público con rostro humano

- La elaboración de esta cartilla tiene un propósito fundamental, recordarnos que nuestro trabajo en la Defensoría del Pueblo no es solo una función pública, sino una misión al servicio de la dignidad humana y demás derechos de los administrados. Cada acto, cada decisión y cada trato con la ciudadanía deja una huella indeleble en la construcción de un Estado Social de Derecho garante de los derechos de todos(as) sus ciudadanos(as).

La integridad es el cimiento innegociable

- La confianza de la sociedad en la Defensoría del Pueblo es nuestro activo más valioso. Esta confianza se construye día a día con trabajo, con actos de honestidad, transparencia y coherencia. La integridad no es una opción, sino el requisito *sine qua non* para ejercer una defensa efectiva de los derechos humanos. Un servidor íntegro es, en esencia, un defensor respetado en nuestra sociedad.

La ética orienta nuestra labor

- No obstante la obligación del estricto cumplimiento de la norma disciplinaria está el imperativo ético de hacer lo correcto, incluso cuando nadie nos observa. La ética nos guía en situaciones complejas y nos recuerda que el fin no justifica los medios y que nuestro proceder debe estar siempre alineado con la búsqueda del bien común y la justicia.

Servimos con derechos, porque defendemos derechos

- Nuestra labor de garantizar y promover los Derechos Humanos exige que, como servidores(as) públicos(as), seamos los primeros en respetarlos y garantizarlos en nuestra práctica institucional. Un servicio público de calidad es, por definición, un servicio que reconoce y honra la dignidad de cada persona, ya sea un ciudadano(a), usuario(a) o compañero(a) de trabajo.

La transparencia y el control disciplinario interno son aliados, no obstáculos

- El control disciplinario interno y sus normas disciplinarias no deben verse como una camisa de fuerza del servidor(a), sino como el marco que nos protege, nos orienta y garantiza que nuestro trabajo se realice con transparencia, pulcritud y eficacia. Abrazar la regulación disciplinaria es una demostración de madurez institucional y de respeto hacia la ciudadanía a la que servimos.

Cada huella cuenta: la Defensoría del Pueblo como marca institucional

- Todas las personas que hacemos parte de esta entidad somos embajadores(as) de los principios de la Defensoría del Pueblo. Desde la atención en ventanilla hasta la resolución de un caso complejo, nuestra conducta individual define la percepción colectiva sobre la institución. La huella que dejamos en lo público puede ser de confianza, esperanza y credibilidad. La elección es nuestra y sus consecuencias, trascendentales.

En síntesis, ser servidor(a) de la Defensoría del Pueblo es un honor y una responsabilidad histórica

- Tenemos el deber de ser guardianes(as) de la esperanza para quienes se sienten vulnerables. Asumamos este compromiso con la convicción de que, al cultivar nuestra propia integridad y actuar con ética inquebrantable, no solo evitamos faltas disciplinarias, sino que fortalecemos activamente la democracia y hacemos realidad el mandato constitucional de un servicio público centrado en los derechos humanos. Estas conclusiones buscan sintetizar el espíritu que debe guiar nuestro quehacer diario.

Referencias

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1952 de 2019
- Ley 2094 de 2021
- Ley 1010 de 2006
- Ley 2365 de 2024
- Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación
- Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación





**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA

Defensoría del Pueblo de Colombia
Calle 55 N° 10-32
Apartado Aéreo: 24299 - Bogotá, D. C.
Código Postal: 110231
Tels.: 314 73 00 - 314 40 00

www.defensoria.gov.co