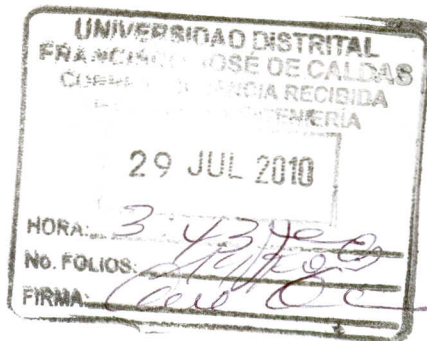




UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSE DE CALDAS



001416

OJ- _____ - 10

Bogotá, **29 JUL 2010**

Doctora
LAURA MARCELA GIRALDO MONCALEANO
Decana Facultad de Ingeniería
Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Ciudad.

REF. **Concepto Jurídico sobre procedimiento disciplinario docente.**

Apreciada Doctora Laura.

En atención a su oficio del 16 de julio de 2010, en el que solicita concepto sobre el procedimiento a seguir en el caso de la conducta desplegada por una docente de la Facultad relacionada con la labor que desempeña y su relación con otros miembros de la comunidad educativa, me permito manifestar lo siguiente, aclarando que esta Oficina no analiza asuntos particulares y concretos sino que desarrolla los temas desde el punto de vista jurídico de forma general, de tal forma que el pronunciamiento se constituya en un criterio más para adoptar las decisiones que correspondan:

1. De los servidores públicos en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El artículo 49 del Estatuto General de la Universidad, establece lo siguiente:

“Los servidores públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas son empleados públicos; sin embargo las personas que desempeñan labores de aseo, mantenimiento y jardinería, son trabajadores oficiales.”

Los servidores públicos de la Universidad Distrital, se rigen por la constitución política, las leyes, los reglamentos y demás normas legales pertinentes. Se clasifican en:

Empleados públicos de carrera docente, carrera administrativa, periodo fijo, libre nombramiento y remoción.

Los profesores de planta de la Universidad son empleados públicos de carrera docente.

Los profesores de cátedra y ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales. El reconocimiento de sus servicios y prestaciones se hará mediante resolución.

Son empleados públicos de carrera administrativa los definidos en la ley y normas aplicables.

El rector de la Universidad es empleado público de periodo fijo.

h

Q



Son empleados públicos de libre nombramiento y remoción los que desempeñen cargos de dirección, confianza, supervisión y manejo.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

De lo anterior se deduce que en la universidad existen dos tipos de servidores públicos; los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

El artículo 5 del Decreto 3135 de 1968 dispone:

“Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.”

Este Decreto fue reglamentado por el Decreto 1848 de 1969 que expresó:

“Artículo 1º.- Empleados oficiales. Definiciones.

1. Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5, 6 y 8 del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

2. Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.

3. En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

Artículo 2º.- Empleados públicos. 1. Las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, son empleados públicos.

Artículo 3º.- Trabajadores oficiales. Son trabajadores oficiales los siguientes:

a. Los que prestan sus servicios a las entidades señaladas en el inciso 1 del artículo 1 de este decreto, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo y de confianza que labore en dichas obras; y

b. Los que prestan sus servicios en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, en las empresas industriales o comerciales del Estado y sociedades de economía mixta,” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En consonancia con lo anterior, la Constitución de 1991 determinó la clasificación de las personas que prestan sus servicios al Estado, así:

h-



“ARTICULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha expresado:

“En primer término, el Constituyente de 1991, recogiendo la experiencia legislativa antecedente y el régimen preconstitucional aplicable a esta materia, decidió clasificar directamente, aun cuando no de modo exhaustivo, a los servidores públicos o del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, en tres categorías muy generales, según se desprende de una lectura inicial del artículo 122 de la nueva Constitución, así:

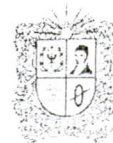
- Los miembros de las corporaciones públicas.
- Los empleados públicos.
- Los trabajadores oficiales del Estado.

De otra parte y dentro de una actividad hermenéutica de orden constitucional que recurre a definir el alcance de las disposiciones jurídicas con base en el sentido literal de los términos empleados por el Constituyente, es claro que de la Constitución Política se desprende que los empleados públicos deben ser nombrados por la administración para ingresar al servicio (art. 126 C.N.), que se encuentran comprometidos en el ejercicio de la función en situaciones legales y reglamentarias, que deben posesionarse del cargo y prestar juramento de defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (art. 122 C. N.). Además, es claro que la regla general para el ingreso al servicio por los empleados públicos es el concurso, y que su régimen de permanencia, ascenso y retiro es la carrera administrativa (art. 125).

Por su parte, para los trabajadores oficiales se encuentra la referencia que se hace al régimen de prestaciones sociales mínimas que debe expedir el legislador y que aparece mencionada en el numeral 19 literal f) del artículo 150 de la Carta Política como una de las leyes marco, lo cual da idea y fundamento para afirmar que bajo esta categoría, los servidores públicos pueden negociar las cláusulas económicas de su vinculación a la administración y que las prestaciones sociales pueden aumentarse convencionalmente en el contrato, así sea por virtud del conflicto colectivo y de la negociación o de la huelga, salvo en materia de servicios públicos esenciales.

(...)

Lo cierto es que igual de lo que ocurría en la Carta de 1986, la Constitución de 1991 establece aquellas dos categorías básicas de servidores públicos a las que se refieren las expresiones acusadas del artículo 50. del Decreto 3135 de 1968, y a las que se les agregan, dentro del marco de la Carta vigente y con claridad meridiana, la de los miembros de las corporaciones públicas y las demás que establezca la ley; de otra parte, también aparecen la de los notarios, quienes sin ser empleados públicos, ni trabajadores oficiales, ni alcanzar el rango de funcionarios públicos, son particulares nombrados en



propiedad y por concurso por el Gobierno y que atienden un servicio público permanente reglamentado por la ley (art. 131 C.N.), y la de los miembros de la fuerza pública (arts. 217 inciso tercero, 218 inciso tercero, 219, 220, 221 y 22 C.N.).”¹ (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Por su parte, el Consejo de Estado, indicó lo siguiente:

“El art. 123 superior ha señalado el universo de los denominados servidores públicos abarcando a los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de corporaciones de elección popular; esta denominación comprende tanto a los servidores de las entidades a nivel nacional como territorial y se refiere también a las descentralizadas por servicios.”²

En palabras de JORGE ENRIQUE AYALA CALDAS³ existen tres formas o modalidades para que las personas naturales presten sus servicios al Estado: 1) Relación legal, estatutaria y reglamentaria, 2) Relación contractual laboral; 3) También podemos analizar las personas naturales que prestan sus servicios al Estado y cuya vinculación se presenta sin que adquieran el carácter de empleados estatales.

En este orden de ideas, el autor, diferencia a los trabajadores oficiales de los empleados públicos así:

“1) En lo relacionado con el ingreso, los empleados públicos ingresan a la administración pública mediante nombramiento realizado por un acto administrativo (decreto o resolución) y la consiguiente posesión del cargo o empleo; el trabajador oficial ingresa a la administración pública mediante la suscripción del correspondiente contrato de trabajo.

2) En lo relativo a la jurisdicción que conoce los conflictos que se presenten, el de los empleados públicos los conoce la jurisdicción contenciosa administrativa (Consejo de Estado y tribunales administrativos), los de los trabajadores oficiales la jurisdicción ordinaria (Corte Suprema de Justicia, tribunales superiores del distrito judicial y los juces laborales).

3) En lo referente al derecho de asociación, aunque ambos pueden formar sindicatos, los de los empleados públicos tienen sus funciones más restringidas.

4) En lo tocante a la negociación colectiva, son muchas más amplias las facultades de los sindicatos de los trabajadores oficiales que pueden presentar pliegos de peticiones, los empleados públicos tan sólo peticiones respetuosas.

5) En lo que versa sobre el fuero sindical, ambos tienen derecho a éste.

6) En el derecho de huelga no se puede declarar por ninguno de los dos si trabajan en un servicio público esencial”⁴ (Subrayado y negrilla fuera de texto)

¹ Sentencia No. C-484/95. M.P. Dr. FABIO MORON DIAZ

² Radicación 945 de 1997 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil

³ Aplicación del Derecho Administrativo en Colombia. Ediciones Doctrina y Ley

⁴ Ídem



Agrega que el régimen al cual queda sometido el empleado público está determinado por la ley, el reglamento o los estatutos previamente; por lo tanto no existe posibilidad de acordar las condiciones de trabajo; en cambio, con los trabajadores oficiales, su vinculación con la administración ocurre por medio de un contrato de trabajo, similar al de los trabajadores particulares... el régimen aplicable es el de derecho privado (derecho laboral).

Sin embargo, aún persiste la duda en relación con el régimen jurídico aplicable a los trabajadores oficiales, en especial si les es aplicable el Código Sustantivo de Trabajo.

Al respecto, LIBARDO RODRIGUEZ, enseña que:

“El régimen jurídico que se aplica a estos trabajadores es en principio de derecho común y, en consecuencia, los conflictos laborales que surjan son de competencia de los jueces laborales comunes. Recordemos que este régimen jurídico se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo en cuanto al derecho laboral colectivo, y en la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 del mismo año y las demás normas reglamentarias de aquella ley en cuanto al derecho laboral individual, aunque estas últimas normas son en un alto porcentaje iguales a las del Código Sustantivo de Trabajo. A este respecto debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 6 del decreto reglamentario 1848 de 1969 establecía que el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales se regía por las normas del Código Sustantivo de Trabajo, esta disposición fue anulada por el Consejo de Estado, en consideración a que excedía la facultad reglamentaria, ya que el Decreto – Ley 3135 de 1968, que se reglamentaba, no contenía esta disposición.”⁵ (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En el mismo sentido se pronuncia JAIRO VILLEGAS ARBELÁEZ, al indicar:

“Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten que son el Decreto Reglamentario 2127 de 1945, el Decreto Reglamentario 797 de 1949, Decreto – Ley 3135 de 1968, el Decreto Ley 1045 de 1978, entre otros.

Entiéndese como relaciones de derecho individual, las que en el Código Sustantivo del Trabajo corresponden a los artículos 23 a 352, que no se aplican a los trabajadores oficiales, sino exclusivamente a los trabajadores particulares.”⁶

En consecuencia, a los trabajadores oficiales se les aplica el código sustantivo de trabajo, sólo en lo que atañe al derecho laboral colectivo, y la ley 6 de 1945, el decreto 2127 del mismo año, las demás normas reglamentarias de aquella ley y las convenciones colectivas si las hay, en lo que respecta al derecho laboral individual.

En este mismo sentido se ha expresado reiteradamente el Consejo de Estado, al indicar:

“Pese a que la formulación del cargo adolece de notorias deficiencias, no hay duda de que la acusación tiene fundamento y debe atenderse. La remisión que se hace al Decreto 694 de

⁵ Derecho Administrativo. Editorial Temis.

⁶ Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones individuales. Tomo I. Octava Edición.



1975 en su artículo 4 es, en efecto, inapropiada, aparte de que, como esta Corporación lo ha subrayado en numerosas oportunidades, los trabajadores oficiales no se rigen, en cuanto a las relaciones individuales, por el Código Sustantivo del Trabajo.⁷

(...)

“La sentencia de 27 de julio de 1971 del Consejo de Estado resolvió que “es nulo el artículo 6o. del Decreto Reglamentario 1848 de 4 de noviembre de 1969 en cuanto ordena que el contrato con los trabajadores oficiales se registrará por las normas que regulan la materia en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionan y lo reforman”.

El artículo 492 del Código Sustantivo del Trabajo mantuvo la vigencia de las normas anteriores a ese estatuto que regulan, entre otros, el derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales.

En consecuencia, los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo sino por las normas especiales citadas, las cláusulas del respectivo contrato y la convención colectiva de trabajo, si la hubiere.⁸ (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Por ende, aunque la contratación de los trabajadores oficiales se asemeja a la de los particulares, el régimen jurídico aplicable es el Código Sustantivo del Trabajo, sólo en su parte colectiva, pues la individual se encuentra reglada en otras normas específicas y las convenciones colectivas.

Por otro lado, la Ley 30 de 1992 trata el tema sobre la naturaleza jurídica de los docentes universitarios de la siguiente forma:

“ARTICULO 71. Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.”

Ahora bien, sobre los docentes ocasionales establece lo siguiente:

“ARTICULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En cuanto a los docentes de hora cátedra, establece lo siguiente:

“ARTICULO 73. <Apartes subrayados y en negrilla INEXEQUIBLES> Los profesores de

⁷ Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección segunda. Consejero ponente: Reynaldo Arciniegas Baedecker Bogotá, D.E., veintisiete (27) de abril de mil novecientos noventa (1990). Radicación número: 1669.

⁸ Sala De Consulta Y Servicio Civil. Consejero ponente: Luis Camilo Osorio Isaza. Radicación número: 688 de 1995.

JK



cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; **son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.**

Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbra entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.

Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente." (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Sobre el particular, la Corte Constitucional mediante la Sentencia C- 006 de 1996 con ponencia del Magistrado FABIO MORÓN DÍAZ, expresó lo siguiente:

"Los profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada, por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales, ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento. Entonces frente a esta similar situación de hecho que identifica la misma relación de trabajo subordinado de estos servidores públicos, debe corresponderles el mismo tratamiento en cuanto a prestaciones sociales, que deben pagárseles proporcionalmente al trabajo desempeñado. Otro tratamiento desconocería el principio de igualdad y de justicia y sería evidentemente discriminatorio"

En consecuencia, la Corte prohibió que a los docentes de hora cátedra se les vincule a las universidades estatales como contratistas de prestación de servicios, pues reconoce en su actividad una *relación laboral especial* que, sin embargo, no les da la calidad de servidores públicos aunque si un tratamiento similar.

Nótese que aunque la Corte los denomina como servidores públicos, no declaró inexecutable el aparte específico de la Ley 30 de 1992 que los excluye de esa calidad.

Lo anterior fue aclarado por el Consejo de Estado⁹ al expresar que *"La relación entre el docente de hora - cátedra y la institución de educación superior oficial en la que presta estos servicios no es la misma que se da con el empleado público o el trabajador oficial. Es una relación de carácter laboral, de naturaleza especial, de tipo convencional, sometida en cada caso a lo previsto en la ley, y en los estatutos y reglamentos de la respectiva institución de educación superior."*

De otra parte, el Decreto 1279 de 2002, dispone:

"ARTÍCULO 3o. PROFESORES OCASIONALES. Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente"

⁹ Sala de Consulta y Servicio Civil. Radicación. 880. 27 de agosto de 1996. Consejero Ponente: Roberto Suárez Franco.



Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

“ARTÍCULO 4o. PROFESORES DE HORA-CÁTEDRA DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES Y OFICIALES DISTINTAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada universidad, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales.” (Subrayado fuera de texto)

En consecuencia, la clasificación de los docentes universitarios permite establecer cuáles son servidores públicos y por tanto se aplican las normas reativas a éstos, y cuáles no.

Sobre la forma de vinculación de los docentes ocasionales, la Corte Constitucional ha señalado¹⁰:

“La categoría “profesores ocasionales” es una creación de la ley, específicamente de la ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior; a través de ella se determinó un régimen especial para particulares, profesores en este caso, que presten temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales; ella constituye una de las excepciones que estableció el legislador con fundamento en lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta.”

De lo anterior se deduce que es potestad de cada universidad, definir la forma de vinculación de este tipo de docentes, teniendo en cuenta las disposiciones legales y constitucionales aplicables a la materia

Ahora bien, se consideran docentes en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de acuerdo con el artículo cuarto del Acuerdo 11 de 2002, los siguientes:

“Es docente de la Universidad “Francisco José de Caldas” la persona natural que con tal carácter haya sido vinculada a la institución previo concurso público de méritos y que desempeña funciones de enseñanza, comunicación, investigación, innovación o extensión; en campos relacionados con la ciencia, la pedagogía, el arte y la tecnología y otras formas del saber y, en general, de la cultura.”

Así mismo, existen dos tipos de docentes, de acuerdo con el artículo sexto del Estatuto Docente, a saber:

“Clasificación. Los docentes de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” según el tipo de vinculación, se clasifican de la siguiente manera:

- 1. Docentes de carrera.*
- 2. Docentes de vinculación especial.”*

¹⁰ Sentencia No. C-006/96. Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORON DIAZ



El docente de carrera, de acuerdo con el artículo 7 de la norma en cita, es la persona natural inscrita en el escalafón docente de la Universidad o que se encuentre en periodo de prueba.

Su vinculación será por concurso público de méritos y mediante nombramiento.

De acuerdo con el artículo 13 del Estatuto Docente, son docentes de vinculación especial aquellos que, sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la universidad.

Los docentes de vinculación especial son:

a) Ocasionales: Tiempo completo y medio tiempo. _Los docentes ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen, ni pertenecen a la carrera docente y su dedicación podrá ser de tiempo completo (40 horas semanales) o medio tiempo (20 horas semanales), hasta por un periodo inferior a un (1) año, cuando la Universidad lo requiera. Sus servicios son reconocidos de conformidad con la Ley.

b) De Hora cátedra. Los docentes de Hora cátedra vinculados a la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" **no son empleados públicos docentes del régimen especial, no pertenecen a la carrera docente y su vinculación se hará de conformidad con la Ley.**

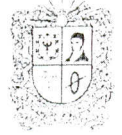
c) Visitantes. Son docentes visitantes aquellos de reconocida idoneidad y que colaboran en la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras de carácter cultural, artístico, filosófico, científico, humanístico, tecnológico o técnico en los campos propios de su especialidad.

d) Expertos. Son docentes expertos aquellas personas sin título universitario, pero de reconocida idoneidad en un área o campo determinado del saber o de la cultura, vinculados a la universidad para la enseñanza de las artes, la técnica o las humanidades. El Consejo Académico recomienda al Consejo Superior Universitario, la vinculación de estos docentes.

En conclusión, los docentes de vinculación especial no son empleados públicos ni trabajadores oficiales pero sí tienen una relación laboral especial con las universidades oficiales y que en el caso de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, es reconocida mediante resolución y no mediante contrato de prestación de servicios

2. De los deberes y obligaciones de los docentes de la Universidad Distrital

Teniendo en cuenta la distinción realizada en el acápite anterior, el tema de los deberes y obligaciones de los docentes de la Universidad debe analizarse teniendo en cuenta si ostentan la calidad de servidores públicos o no.



En el evento en el que se trata de docentes de carrera de la Universidad y, por ende, servidores públicos, se debe tener en cuenta como primer referente, la Ley 734 de 2002 que dispone:

“ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de 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.

Los deberes consignados en la Ley 190 de 1995 se integrarán a este código.

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

3. Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.

4. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.

5. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

7. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.

8. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.

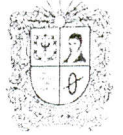
9. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.



12. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
13. Motivar las decisiones que lo requieran, de conformidad con la ley.
14. Registrar en la oficina de recursos humanos, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
15. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
16. Permitir a los representantes del Ministerio Público, fiscales, jueces y demás autoridades competentes el acceso inmediato a los lugares donde deban adelantar sus actuaciones e investigaciones y el examen de los libros de registro, documentos y diligencias correspondientes. Así mismo, prestarles la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.
17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
18. Hacer los descuentos conforme a la ley o a las órdenes de autoridad judicial y girar en el término que señale la ley o la autoridad judicial los dineros correspondientes.
19. Dictar los reglamentos o manuales de funciones de la entidad, así como los internos sobre el trámite del derecho de petición.
20. Calificar a los funcionarios o empleados en la oportunidad y condiciones previstas por la ley o el reglamento.
21. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
22. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.
23. Explicar inmediata y satisfactoriamente al nominador, a la Procuraduría General de la Nación o a la personería, cuando estos lo requieran, la procedencia del incremento patrimonial obtenido durante el ejercicio del cargo, función o servicio.
24. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
26. Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas



desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de los mismos y el nombre del adjudicatario.

27. Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, como a la Contraloría General de la República y las Personerías Municipales y Distritales dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja.

28. Controlar el cumplimiento de las finalidades, objetivos, políticas y programas que deban ser observados por los particulares cuando se les atribuyan funciones públicas.

29. Ordenar, en su condición de jefe inmediato, adelantar el trámite de jurisdicción coactiva en la respectiva entidad, para el cobro de la sanción de multa, cuando el pago no se hubiere efectuado oportunamente.

30. Ejercer, dentro de los términos legales, la jurisdicción coactiva para el cobro de las sanciones de multa.

31. Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen.

32. Implementar el Control Interno Disciplinario al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública, a más tardar para la fecha en que entre en vigencia el presente código, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

33. Adoptar el Sistema de Contabilidad Pública y el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF, así como los demás sistemas de información a que se encuentre obligada la administración pública, siempre y cuando existan los recursos presupuestales para el efecto.

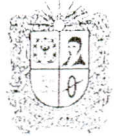
34. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.

35. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. El Presidente de la República, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, reglamentará la materia.

36. Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible y público, los informes de gestión, resultados, financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes.

37. Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que faciliten a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar.



38. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.

39. Acatar y poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a lo preceptuado en la ley.

40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Y sobre las prohibiciones, la norma señala:

“ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:

1. **Incumplir los deberes** o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales 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 y los contratos de trabajo.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
4. Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.
5. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.
6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.
7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.
8. Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento.
9. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.



11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación.
12. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.
13. Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
14. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndese por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.
15. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.
16. Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
17. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.
19. Reproducir actos administrativos suspendidos o anulados por la jurisdicción contencioso-administrativa, o proceder contra resolución o providencia ejecutoriadas del superior.
20. Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de profesiones reguladas por la ley.
21. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas.
22. Prestar, a título particular, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, hasta por un término de un año después de la dejación del cargo o permitir que ello ocurra.
23. Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.
24. Incumplir cualquier decisión judicial, fiscal, administrativa, o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.
25. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.



26. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1o., Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).

27. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.

28. Manifestar indebidamente en acto público o por los medios de comunicación, opiniones o criterios dirigidos a influir para que la decisión contenida en sentencias judiciales, fallos disciplinarios, administrativos o fiscales sean favorables a los intereses de la entidad a la cual se encuentra vinculado, en su propio beneficio o de un tercero.

29. Prescindir del reparto cuando sea obligatorio hacerlo, o efectuarlo en forma irregular.

30. Infringir las disposiciones sobre honorarios o tarifas de los profesionales liberales o auxiliares de la justicia y/o el arancel judicial, en cuantía injusta y excesiva.

31. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a la entidad.

32. Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

33. Adquirir, por sí o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran, salvo las excepciones legales.

34. Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración, cuando no esté facultado para hacerlo.

35. Las demás prohibiciones consagradas en la ley." (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, dada la naturaleza jurídica de los servidores públicos cuando ostentan la calidad de docentes, para el caso concreto de la Universidad Distrital, se hace necesario revisar el reglamento aplicable a éstos.

Es así como el Estatuto Docente en su artículo 20, señala como deberes de los profesores de carrera de nuestra Institución, los siguientes:

"Son deberes de los docentes de carrera de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas":

a) Conocer y difundir los direccionamientos corporativos de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas", la Facultad y del Proyecto Curricular donde presta los servicios.

b) Cumplir y hacer cumplir las obligaciones que se deriven de la ley y los reglamentos de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas".

c) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y de su condición de docente.

d) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.



- e) Responder por las decisiones adoptadas en ejercicio de sus funciones.
- f) Tratar con respeto a las autoridades de la institución, colegas y estudiantes.
- g) Realizar las actividades y cumplir la jornada de trabajo con la que se ha comprometido en la Universidad.
- h) Participar en los programas de actualización programados por la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas".
- i) Elaborar oportunamente, de común acuerdo con el Coordinador del Proyecto Curricular, el plan de trabajo de que trata el presente reglamento y cumplirlo.
- j) Desarrollar las asignaturas a su cargo, de acuerdo con la intensidad horaria establecida y el programa vigente de la asignatura.
- k) Realizar las evaluaciones académicas programadas y publicar las calificaciones de las pruebas intermedias y finales en los términos reglamentarios.
- l) Entregar al Coordinador del Proyecto Curricular las notas definitivas de los cursos a su cargo en la fecha señalada por la universidad.
- m) Atender los programas de asesoría, tutorías y servicios en las fechas y lugares determinados por autoridad competente.
- n) Desarrollar su actividad académica con honestidad intelectual y respeto a las diferentes corrientes del pensamiento.
- o) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- p) Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- q) Hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente y transitorio que se creen en la Universidad y para los cuales fuese designado.
- r) Presentarse una vez termine la licencia, permiso, comisión o vacaciones ante su jefe inmediato
- s) Acreditarse como docente de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" en todas sus publicaciones.
- t) Ceder a la Universidad los derechos patrimoniales de autor de conformidad con la ley." (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas, estos son los deberes que deben atender los docentes de carrera de la Universidad Distrital destacándose el realizar a cabalidad las labores propias de su cargo y el respeto a la comunidad universitaria.

En tratándose de docentes de vinculación especial, no existe referente normativo alguno que señale de manera expresa el catálogo de deberes que están llamados a atender, sin embargo, dado el tipo de vínculo que los une con la Universidad, se demanda de ellos la adecuada prestación del servicio y el respeto hacia toda la comunidad universitaria en el ejercicio de su labor.

3. Del régimen disciplinario de los docentes

Partiendo de la calidad de servidor público docente, el régimen disciplinario de los profesores de carrera de la Universidad, es el señalado en el Acuerdo 11 de 2002 que en su artículo 107 dispone:

"Constituyen faltas disciplinarias de los docentes el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones, el incurrir en las incompatibilidades y el incumplimiento de la Ley, los estatutos y reglamentos de la Universidad." (Subrayado y negrilla fuera de texto)



Y sobre las causales de suspensión, el artículo 113, indica:

"Son causales de suspensión:

- a) Faltar sin causa justificada a las de la octava (1/8) parte de las horas de clase que el docente debe dictar durante el mes.
- b) Dejar de cumplir sin causa justificada, durante tres (3) días hábiles continuos o discontinuos en el mes, las labores académicas, administrativas o de otra índole que el docente tenga a su cargo.
- c) No entregar, sin causa justificada, las calificaciones dentro de los plazos fijados por los reglamentos.
- d) Utilizar materiales y demás bienes de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" para, fines distintos de aquellos a los que están destinados por la institución." (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En relación con las causales de destitución, dispone el artículo 114 que:

"Son causales de destitución

- a) Dañar intencionalmente bienes de la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" o de particulares cuya administración o custodia se le haya encomendado en razón de sus funciones.
- b) Obligar o inducir a alguien a dar o prometer al mismo docente, o a un tercero, dinero u otra utilidad indebida.
- c) Recibir para sí o para un tercero dinero u otra utilidad para ejecutar, retardar y omitir un acto propio de su cargo.
- d) Intervenir con dolo o culpa grave en la tramitación o aprobación de documentos sin la observancia de los requisitos legales.
- e) Dar a conocer indebidamente documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, de acuerdo con la ley.
- f) Utilizar indebidamente descubrimiento científico y otra información o dato allegado a su conocimiento por razón de sus funciones.
- g) Dedicar tiempo a otras instituciones públicas o privadas, sin autorización de autoridad competente, que se superponga con las horas que debe dedicar a la Universidad, según su plan de trabajo.
- h) Destruir, suprimir u ocultar, total o parcialmente, documentos públicos o privados que puedan servir de prueba.
- i) Injuriar o calumniar a superiores, compañeros de trabajo o estudiantes u otros servidores de la institución.
- j) Faltar sin causa justificada más de la quinta (1/5) parte de las horas lectivas de una asignatura durante un período lectivo. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, en cuanto al procedimiento, el artículo 116 expresa:

"La investigación disciplinaria se adelanta conforme al siguiente procedimiento:

- a) Es ordenada por el rector, el decano o el Coordinador Proyecto Curricular, cuando tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir falta disciplinaria o exista documento, declaración o indicio que ofrezca serios motivos de credibilidad que pueda comprometer la



responsabilidad de un docente de carrera. Con tal fin, dicta auto de apertura y designa como investigador a un docente que desempeñe funciones de dirección académica de igual o superior jerarquía a la del inculcado en el escalafón de docentes o en la dirección académica, quien dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes formula el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiere lugar.

b) El acusado dispone de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del recibo del pliego o de la puesta al correo del mismo, para presentar sus descargos, para solicitar y aportar pruebas. Durante este lapso, el expediente permanece a su disposición en la oficina del investigador.

c) Vencido el término anterior, el investigador en un plazo máximo de diez (10) días hábiles practica las pruebas solicitadas por el acusado, que considere pertinentes y conducentes y las demás necesarias para el establecimiento de los hechos.

d) Practicadas las pruebas o vencido el término, sin que el acusado las solicite, el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, rinde el informe correspondiente a la autoridad que lo haya comisionado.

e) La autoridad nominadora dispone de un término de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo o para disponer por una sola vez la prórroga de la investigación, en caso de que como resultado de la misma apareciera hechos nuevos que puedan constituir falta disciplinaria imputable al acusado o a otros servidores y que por su conexidad deban investigarse conjuntamente.

En este caso el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes formula los cargos a que hubiere lugar.

f) El incumplimiento de los términos previstos en este artículo no genera nulidad. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda caber a quien los infrinja. No puede iniciarse investigación disciplinaria por hechos o actos ya investigados y que hayan culminado con una decisión de archivo de expediente o la imposición de alguna sanción o la absolución."

Durante la investigación se debe tener en cuenta la restricción establecida en el artículo 117 del Estatuto Docente que indica:

"Ningún docente puede ser sancionado por un hecho que no haya sido definido previamente por la Constitución, la ley, el presente estatuto o los reglamentos de las Universidades como falta disciplinaria, con anterioridad a su comisión."

Luego la conducta investigada siempre debe estar contemplada previamente en la ley o en el estatuto docente o los reglamentos aplicables a los docentes de carrera.

De esta forma queda esbozado el régimen disciplinario de los docentes de carrera de la Universidad Distrital.

En cuanto a los docentes de vinculación especial, al no existir un régimen disciplinario aplicable, se tendrá en cuenta su rendimiento y conducta y la calidad en la prestación del servicio para determinar la renovación de su vínculo con la Institución.



4. Conclusiones

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se pueden realizar las siguientes conclusiones:

- a. Los docentes de la Universidad Distrital pueden ser de carrera o de vinculación especial.
- b. Los docentes de carrera son servidores públicos y por lo tanto están llamados a dar cabal cumplimiento a los deberes y prohibiciones establecidos en la ley, el Estatuto Docente y demás normas que les sean aplicables.
- c. Los docentes de vinculación especial no tienen un régimen de deberes y prohibiciones aplicables por lo que se podrá exigir como mínimo la calidad en el servicio prestado y el respeto a la comunidad universitaria.
- d. Los docentes de carrera se rigen en materia disciplinaria por el Estatuto Docente.
- e. Si se tiene conocimiento de la presunta comisión de una falta disciplinaria por parte de un docente de carrera, se deberá adelantar el trámite establecido en los artículos 116 y s.s., del Acuerdo 11 de 2002.
- f. Se destaca dentro de los deberes de los docentes de carrera el cumplimiento adecuado de su labor y el respeto por todas las personas con las que interactúa en el ejercicio de su actividad, por lo que su incumplimiento puede devenir en la comisión de una falta disciplinaria.

De esta forma se debe precisar que, si la Decanatura tiene conocimiento de hechos que puedan constituir la comisión de una falta disciplinaria por parte de un docente de la Facultad, deberá atender de manera estricta, lo expresado en el régimen disciplinario del Estatuto Docente de la Universidad, en concordancia con la Ley 734 de 2002.

Así mismo, si ya existe una investigación en contra del docente por los mismos hechos, la documentación nueva deberá ser adjuntada al proceso y bajo la misma cuerda, contrario sensu, si son hechos diferentes deberá abrirse nueva investigación.

Este concepto se expide en los términos de Ley.

Cordialmente,


LUISA FERNANDA LANCHEROS PARRA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

 Elaboró: Omar Barón. Abogado Oficina Asesora Jurídica