

**OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
BOLETIN JURIDICO DISCIPLINARIO No. 005-2025****TEMA: PRESERVACION DEL ORDEN INTERNO**

“Aplicación de medidas de preservación del orden interno”.

Ley 1952 de 2019

“ARTÍCULO 68. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptara las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generaran antecedente disciplinario.”

Aplicación.

El Artículo 68 del Código General Disciplinario se aplica, cuando se trata de comportamientos que alteran el orden interno de las instituciones, pero sin comprometer sustancialmente los deberes funcionales de los servidores públicos de la entidad, y en esa medida es comprensible que respecto de las medidas correctivas que cita este artículo, tales medidas no se rodeen de connotaciones procesales es decir de inicio de procesos disciplinarios y de formalismos inherentes a las actuaciones de esa índole.¹

De que trata la preservación del orden interno

La preservación del orden interno es un mecanismo esencial en la gestión administrativa que permite a las entidades mantener la disciplina y el orden sin recurrir a sanciones formales a través de procesos disciplinarios, si no promoviendo un ambiente laboral más eficiente y colaborativo, a través de medidas correctivas definidas por los superiores jerárquicos del funcionario involucrado.

Las medidas correctivas para la preservación del orden interno fueron analizadas en la Sentencia C-1076 de 2002², cuando se encontraban incorporadas en el artículo 51 de la Ley 734 de 2002, y que ahora están consagradas en el artículo 68 de la Ley 1952 de 2019, se toman **“cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada**

¹ Sentencia C-1076 de 2002 ““(…) la finalidad del Artículo 51 del nuevo Código Disciplinario Único es clara: diseñar medidas encaminadas a preservar el orden interno y la disciplina en las instituciones del Estado, efecto para el cual se prevén los llamados de atención que hace el superior jerárquico a su subordinado. Como se trata de comportamientos que alteran el orden interno de las instituciones, pero sin comprometer sustancialmente los deberes funcionales del sujeto disciplinable, es comprensible que esa medida no se rodee de connotaciones procesales y de los formalismos inherentes a las actuaciones de esa índole.”

² Sentencia C-461 de 2023

dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales” y además, se encuentran desprovistas de formalismos procesales y no generan antecedentes disciplinarios.³

Finalidad:

Diseñar medidas correctivas encaminadas a preservar el orden interno, la convivencia laboral y/o la disciplina en las dependencias de las instituciones, mas no dentro del ámbito del derecho disciplinario sancionador, siempre y cuando dicha conducta no constituya un comportamiento de que trata la Ley 1010 de 2006, de acoso laboral.

Características:

La figura de preservación del orden interno, actualmente consignada en el artículo 68 de la Ley 1952 de 2019, (*anteriormente artículo 51 de la Ley 734 de 2002*), se enmarca dentro de la política administrativa de autocontrol o corrección de las actuaciones de los colaboradores al interior de las instituciones, el cual define como características, las siguientes:

- Solo operara para conductas y/o hechos que trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia.
- Que estos hechos no afecten sustancialmente los deberes funcionales del funcionario.
- El jefe inmediato adoptara las medidas correctivas pertinentes
- Estas medidas que se adopten se deberán realizar en forma verbal a quienes intervienen en dicho trámite, sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno, es decir no se registrara en hoja de vida. ⁴
- Las medidas correctivas no generarán antecedente disciplinario.

Quien debe hacerlo:

El jefe inmediato adoptará las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. En la secretaria Distrital de Gobierno son jefes: Los alcaldes Locales, Los Directivos, Jefes de Oficina, Subsecretarios, Secretario de Gobierno, entre otros.

³ Concepto 161981 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. “(...) si se tiene en cuenta que el fundamento de la institución del llamado de atención está constituido por la comisión de una conducta que contraría en menor grado el orden administrativo interno sin llegar nunca a afectar los deberes funcionales del servidor, es manifiesta la inconstitucionalidad de una regla de derecho según la cual la reiteración en tal conducta genera formal actuación disciplinaria. En efecto, una actuación de esta índole sólo puede promoverse si el servidor ha incurrido en un ilícito disciplinario y el fundamento de éste viene dado, según el Artículo 5 de la Ley 734, (hoy Artículo 9 Ilícitud Sustancial Ley 1952/19) por la afección del deber funcional sin justificación alguna. Luego, si el hecho en el que incurre y reitera el funcionario se caracteriza precisamente por no estar dotado de ilicitud sustancial, ¿cómo puede promoverse una formal actuación si se sabe que no está satisfecha la exigencia de ilicitud sustancial de la conducta? (...)”

⁴ Concepto 80 de 2017 (agosto 1)procuraduría general de la nación, https://apps.procuraduria.gov.co/guia/gd_734/docs/cto_pgn_0000080_2017.html#NF1

Conclusiones

En resumen, la evolución normativa del mecanismo de preservación del orden interno, que el artículo 68 de la Ley 1952 de 2019 estableció con la incorporación de las “*medidas correctivas*” en reemplazo del simple “*llamado de atención*”, abre un abanico de posibilidades para que el gerente público, consciente de la trascendencia de su rol, actúe con el carácter y la creatividad necesaria para dirimir el conflicto y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Ejemplo de Aplicación:

- Si un servidor llega tarde ocasionalmente por problemas personales, el jefe podría adoptar como medida correctiva concertar con el funcionario una estrategia de seguimiento que incluya compromisos de mejora y soluciones administrativas de acuerdo con el marco institucional, toda vez que esta conducta ocasionalmente afecta en menor grado el orden interno, el superior jerárquico opta por acompañar, corregir y orientar, evitando el uso automático del régimen disciplinario.
- En el mismo caso, pero con la connotación que este funcionario después de esta medida de llamado de atención es reincidente o en su defecto presenta ausentismo laboral sin justificación alguna, no habría lugar a la aplicación de este mecanismo y en su defecto el superior jerárquico está en el deber de poner en conocimiento de la oficina de disciplinarios estos hechos de presunta incidencia disciplinaria al encontrarse estas conductas afectando en un mayor grado el orden interno de la entidad y el cumplimiento de sus funciones. En este caso, como muchos otros.

¡Es fundamental que los jefes inmediatos comprendan la importancia de estas medidas y actúen de manera justa y razonable al abordar situaciones que puedan alterar en menor grado el orden interno de su equipo de trabajo!



HUMBERTO DUARTE GARCIA
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Proyectó: Juan Gabriel Valdivieso -Profesional especializado 222-24
Mireya Peña García -Profesional especializado 222-24
Revisó/Aprobó: Dr. Humberto Duarte García.