

Asesoramiento y Seguimiento en Materia de Derecho Disciplinario a los Docentes Adscritos al
Sindicato de Educadores de Santander

Diego Fernando Moreno Hernández

Trabajo de Grado para optar al título de Abogado

Director:

Javier Octavio Trillos Martínez

Abogado

Tutor:

Reinaldo Gómez Luna

Abogado

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2019

Dedicatoria

En un primer plano, dedico este proyecto a Dios por todas las bendiciones que hasta el día de hoy me ha dado logrando con todas ellas que en esta etapa tan importante de mi vida esté obteniendo mi título profesional y, así, cumplir una de mis metas.

A mi padre, quien con su ejemplo de perseverancia, fuerza y constancia me ha dado el valor de salir adelante y de no temer las adversidades que se presenten.

A mi madre, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien; pero más que nada por su amor.

Agradecimientos

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas.

A mi hermana, quien siempre me ha brindado su apoyo y es un gran ejemplo de responsabilidad y perseverancia.

A la Universidad Industrial de Santander y sus profesores quienes me enseñaron qué era el humanismo dentro de una carrera tan controversial como lo es el Derecho, por permitirme esta experiencia tan enriquecedora y lograr mi título profesional.

A mis compañeros de Universidad y amigos de vida, por su apoyo en todo momento, su amistad incondicional y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaré.

A Nicole Rueda, quien en momentos de estrés estuvo alentándome y dándome fuerzas para culminar este proyecto siempre con optimismo y confianza en mí mismo.

Al Doctor Reinaldo Gómez Luna, y al Sindicato de Educadores de Santander por abrirme sus puertas y brindarme el apoyo necesario para culminar mi práctica jurídica social.

A mi director, Javier Octavio Trillos, por su paciencia y asesoría para cumplir con los objetivos planteados en mi práctica jurídica.

Contenido

	Pág.
Introducción	13
1. Objetivos	14
1.1 Objetivo General	14
1.2 Objetivos Específicos:	14
2. Planteamiento del problema.....	15
3. Alcance del Trabajo	16
4. Metodología	17
4.1 Diagnóstico	17
4.2 Fundamentación.....	17
4.3 Atención de Consultas.	18
4.4 Producto Final: Folleto Pedagógico.....	18
5. Información Sobre la Organización	19
5.1 Descripción de la Organización o Entidad.....	19
5.2 Reseña Histórica	20

5.3 Trabajadores del Sector Educativo de Santander, s.f.)	24
5.3.1 Misión	24
5.3.2 Visión.....	24
6. Marcos de Referencia	25
6.1 Marco Jurídico	25
6.2 Marco Teórico.....	49
6.3 Marco Conceptual.....	53
7. Conclusiones	79
8. Recomendaciones	81
Referencias Bibliográficas.....	82
Apéndices.....	85

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Cronograma.	18
Tabla 2. Referencia Decisión Administrativa 094-004600-07	56
Tabla 3. Referencia jurisprudencial sentencia c-088-2002.....	57
Tabla 4. Referencia Decisión Administrativa 078-5594-08.	59
Tabla 5. Referencia jurisprudencial sentencia T-864-2005.	61
Tabla 6. Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, primer mes.....	70
Tabla 7. Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, segundo mes	73
Tabla 8. Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, tercer mes.	75
Tabla 9. Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, cuarto mes.	77

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Organigrama	25

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Folleto pedagógico.....	85

Resumen

Título: Asesoramiento y Seguimiento en Materia de Derecho Disciplinario a los Docentes Adscritos al Sindicato de Educadores de Santander*

Autor: Diego Fernando Moreno Hernández**

Palabras Clave: Sindicato de Educadores de Santander, derecho disciplinario, derechos fundamentales, docentes.

Descripción:

La presente práctica jurídica social tuvo desarrollo en el Sindicato de Educadores de Santander. Esta abordó específicamente todo lo relacionado con el tema del derecho disciplinario, que está relacionado con la estabilidad laboral de los docentes.

En el transcurso de la práctica se recibieron quejas y proyectaron tutelas; derechos de petición; recursos de reposición e incidentes de desacatos; todo lo anterior, en aras de proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de los docentes a través de mecanismos constitucionales. En este proyecto se desarrollaron objetivos trazados como: recopilar y organizar archivos correspondientes a consultas, asesoramientos y procesos en materia disciplinaria; el análisis del contexto histórico, normatividad y análisis jurisprudencial del derecho disciplinario. Dicho proceso permitió realizar la entrega de un folleto informativo que, posteriormente, fue debidamente transmitido y socializado a los docentes adscritos al sindicato y hará parte del consultorio jurídico de la organización.

Se pudo concluir con el desarrollo de la práctica que uno de los derechos más vulnerados de los docentes es la salud; en cuanto a la prestación del servicio, la entrega de medicamentos y autorizaciones de exámenes. También, se obtuvo como resultado que los maestros tienen un desconocimiento de los mecanismos de protección judicial y constitucional con los que cuentan para garantizar su desarrollo laboral de la mejor manera posible. Finalmente, se identificó que, en algunos casos, docentes en su ejercicio profesional eran presuntamente víctimas de situaciones constituyentes de acoso laboral, por lo cual se logró realizar un estudio y orientación de estas situaciones.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Javier Octavio Trillos Martínez, Abogado

Abstract

Title: Counseling and Follow up in the Field of Disciplinary Law to Teachers Admitted to the Santander Educator's Union*

Author: Diego Fernando Moreno Hernández**

Keywords: Union of Educators of Santander, disciplinary law, fundamental rights, teachers.

Description:

The present social legal practice, had development in the Union of Educators of Santander, specifically addressed everything related to the subject of disciplinary law, which is related to the job stability of teachers.

In the course of the practice complaints were received and projected guardianships, rights of petition, appeals for reinstatement and incidents of contempt, all of the above, in order to protect and safeguard the fundamental rights of teachers, through constitutional mechanisms. In this project, objectives were developed such as, collecting and organizing files corresponding to consultations, advice and disciplinary processes; perform analysis of the historical context, regulations and jurisprudential analysis of disciplinary law, in order to deliver an informative brochure, which will subsequently be duly transmitted and socialized to the teachers assigned to the union and will be part of the legal office of the organization.

It was possible to conclude with the development of the practice, that the most violated rights of the teachers, are those referring to health, in terms of the provision of the service, the delivery of medicines and examination authorizations. It was also obtained as a result that teachers have a lack of knowledge of the judicial and constitutional protection mechanisms with which they have to enforce their rights. Finally, it was identified that in some cases, teachers in their professional practice were allegedly victims of situations constituting labor harassment, for which a study and orientation of these situations was achieved.

* Degree work

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Javier Octavio Trillos Martínez, Abogado

Introducción

El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander orienta su función hacia la protección de los derechos humanos de los trabajadores del sector educativo de Santander. Para cumplir este cometido el organismo sindical creó el consultorio jurídico para brindar una ayuda directa y efectiva a los docentes, directivos y pensionados adscritos al Sindicato.

Con el desarrollo de ésta Práctica Jurídico-Social se aporta un apoyo legal mediante el asesoramiento y seguimiento en materia disciplinaria a los maestros afiliados al Sindicato de Educadores de Santander y, asimismo, se realiza un folleto pedagógico con los aspectos más relevantes y fundamentales en materia disciplinaria que orientan el accionar de los trabajadores en el sector educativo.

El sentido de la realización de esta práctica está basado en el apoyo que brinda el practicante al consultorio jurídico para la promoción, protección y reivindicación de los derechos y deberes, especialmente, en materia disciplinaria de los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander. Lo anterior con el fin de brindar una guía de las conductas consideradas disciplinables a los docentes y, de esa forma, permitir la garantía de una estabilidad laboral.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Cooperar con la labor que realiza el consultorio jurídico del Sindicato de Trabajadores del sector educativo de Santander en aras de la promoción, protección y reivindicación de los derechos y deberes de los docentes adscritos a la organización. La práctica tendrá como principal eje de desarrollo, el asesoramiento y asistencia a los docentes de la organización encaminada a la orientación y protección de sus derechos y en especial a la prevención de conductas que sean consideradas disciplinables.

1.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Recopilar y organizar archivos que a lo largo del funcionamiento del consultorio jurídico de la organización sindical han tenido relación con consultas, asesoramientos, y acompañamiento en materia disciplinaria.
- ✓ Atender y asesorar consultas que en el transcurso de la práctica surjan sobre temas relacionados con el derecho disciplinario.
- ✓ Realizar un análisis del contexto histórico, normatividad existente y análisis jurisprudencial sobre el tema relacionado.
- ✓ Diseñar y elaborar un folleto pedagógico que permita a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander, evidenciar e identificar deberes y derechos que deben orientar su profesión.

2. Planteamiento del problema

El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander es una organización de primer grado y de gremio que conglomerada a todos los trabajadores del área de educación. Dicha entidad tiene como misión principal la defensa de la educación pública, las condiciones laborales, promoción y prevención de derechos y deberes del sector educativo, por tanto, busca que se garanticen a través del acompañamiento legal, pedagógico y social.

Para llevar a cabo la protección de los derechos de los trabajadores del sector educativo de Santander, la organización cuenta con un consultorio jurídico que tiene como objetivo encargarse de dar asistencia y asesoramiento jurídico a los trabajadores del área de la educación. Este espacio está adscrito a la Secretaria de Asuntos Jurídicos y Laborales dirigido por la Licenciada Sandra Yaneth Jaimes Cruz que se encargan de recibir un número considerable de docentes que acuden en busca de ayuda para asesorar desde el ámbito legal y disciplinario a las dificultades presentadas en el desarrollo laboral.

En cumplimiento de sus funciones, el consultorio jurídico recibe consultas sobre temas variados dentro de los cuales se destaca una tendencia relacionada con consultas y atención de procesos en el área del derecho disciplinario; esta circunstancia ha generado cierta incertidumbre en las directivas de la organización, pues si bien es cierto, se ha realizado el acompañamiento y asesoramiento minucioso, requerido y adecuado en los casos que se presentan, no se ha realizado

una adecuada capacitación y difusión del régimen disciplinario que regula los comportamientos de los trabajadores del sector educativo, tema que se encuentra ligado a la estabilidad laboral.

Dada la constante afluencia de usuarios solicitando asesorías en este tema, se hizo necesaria la realización de esta práctica jurídica que tuvo como objetivo principal realizar un asesoramiento y, a su vez, una asistencia jurídica a los docentes adscritos al Sindicato de trabajadores del Sector Educativo de Santander. Lo anterior se encamino hacia la orientación de sus derechos y, en especial, a la prevención de la realización de conductas contrarias al régimen disciplinario que los regula. Es importante mencionar que la elaboración del folleto informativo permite a todos los docentes de la organización evidenciar e identificar las posibles falencias en cuanto al Régimen Disciplinario regulado por la ley 734 de 2002.

3. Alcance del Trabajo

El producto que se pretendió obtener de la realización de esta práctica iba encaminado hacia la elaboración del folleto pedagógico que contuviera información clara y precisa sobre el régimen disciplinario que regula el comportamiento de los docentes del magisterio, adscritos a la organización sindical, documento que fue entregado a todos aquellos docentes que consideraron necesario y pertinente recibir la respectiva información a fin de no incurrir en problemas disciplinarios en el desarrollo de su profesión.

4. Metodología

La metodología que se empleó consideró los asuntos en materia disciplinaria en los cuales se veían inmersos los docentes que se encuentran adscritos al Sindicato de Educadores de Santander (SES), asimismo, esta se desarrolló de la siguiente forma:

4.1 Diagnóstico.

Mediante la atención primaria directa con los usuarios del consultorio jurídico de la organización sindical, se detectó cuál es la causa más recurrente por la que acuden por asistencia y solución. Para apoyar el anterior proceso, se aunó la compilación de los antecedentes relacionados con el tema, con el propósito de enfocar la elaboración del folleto pedagógico y la posterior entrega del mismo.

4.2 Fundamentación.

Con base en el resultado del precitado diagnóstico se realizó el análisis en concreto de los marcos legales y jurisprudenciales necesarios y, así, se planteó una solución efectiva a los problemas presentados por los usuarios que llegaron al consultorio jurídico de la organización sindical, de esta forma, se logró conceder de manera adecuada y oportuna una respuesta a los requerimientos presentados.

4.3 Atención de Consultas.

Durante el desarrollo de la práctica jurídico-social se realizó la atención a usuarios implementando un horario con los profesionales del consultorio jurídico, asimismo, se planteó una forma de comunicación y procedimiento para atender las consultas de los docentes que se acercaban al consultorio. En este diálogo se identificaba sus problemas jurídicos y se daba una solución eficaz a dichos inconvenientes.

4.4 Producto Final: Folleto Pedagógico.

Culminada la atención, el asesoramiento y la solución a los problemas jurídicos planteados, se hizo la entrega de un folleto pedagógico a la organización sindical que tuvo como contenidos información clara y precisa sobre los ejes centrales del estatuto disciplinario que regula los comportamientos de los docentes adscritos al sindicato, derechos, deberes y regulación general del área disciplinaria

Tabla 1.

Cronograma.

Actividad	Jun-Jul	Juli-Agos	Agos-Sept	Sept-Oct
-Presentación oficial ante el personal del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, como practicante de la Universidad Industrial de Santander y demás dependencias. -Reconocimiento y observación de las instalaciones y recursos físicos del Sindicato de Educadores de Santander. -Inducción al funcionamiento y normatividad, que rigen las actividades del Consultorio Jurídico del organismo sindical. -Recopilación de asesorías y trámites anteriores y vigentes en materia disciplinaria realizados en el Consultorio Jurídico.				

Actividad	Jun-Jul	Juli-Agos	Agos-Sept	Sept-Oct
-Elaboración de asesorías jurídicas en materia disciplinaria y de derechos fundamentales de los docentes afiliados al Sindicato de Educadores de Santander.				
-Recopilación, organización y análisis de la normatividad relacionada con el derecho disciplinario. -Realización de trámites, a través de diferentes acciones en el marco legal y constitucional vigente, como derechos de petición y recursos. -Apoyo en la elaboración y digitalización de las quejas presentadas por parte de los trabajadores del Sector Educativo adscritos al Sindicato.				
-Elaboración de asesorías jurídicas en materia disciplinaria a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander, a través de la práctica jurídica social. -Acompañamiento a los docentes a través de la realización de las diferentes acciones existentes en el marco legal y constitucional vigente. -Análisis de la normatividad relacionada con el tema de las quejas recibidas por los docentes, y a partir de esto, brindar la ayuda adecuada a los mismos como función principal del consultorio jurídico.				
-Elaboración de asesorías jurídicas en materia disciplinaria a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander a través de la práctica jurídica social. -Creación y elaboración del folleto pedagógico con los aspectos principales y fundamentales del derecho disciplinario para docentes del sector educativo Colombiano.				

5. Información Sobre la Organización

5.1 Descripción de la Organización o Entidad

La organización sindical; privada, sin ánimo de lucro, en la cual realizaré mi práctica jurídico-social, tiene como nombre Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander (S.E.S). Esta entidad funciona en concordancia con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás marcos legales y constitucionales en materia laboral y seguridad social. S.E.S

(2015) está conformada por los trabajadores del sector educativo que desempeñen sus labores en el departamento de Santander a nivel ya sea docente y/o administrativo.

5.2 Reseña Histórica

La Federación Colombiana de Educadores –FECODE- se funda el 24 de marzo de 1959 y es reconocida por el Ministerio de Protección Social conforme con lo establecido en la Resolución No.01204 del 06 de agosto de 1962, en la cual se agrupan a todos los docentes que prestan sus servicios en la educación pública en Colombia. Son treinta y tres sindicatos regionales y uno nacional con los cuales se integra la estructura federativa. Dicha entidad surge a través de un proceso de fusión de sindicatos nacionales de niveles de enseñanza regionales. Su Comité Ejecutivo es elegido por voto directo y democrático de docentes afiliados que lo conforman (FECODE, 2018).

FECODE es una organización sindical gremial de segundo grado, pluralista, filial de la central unitaria de trabajadores CUT (son cerca del 50% del total de afiliados a la central) con una cobertura de 270.000 docentes afiliados de los casi 312.000 en todo el país al servicio del Estado. Cotidianamente, el magisterio interactúa con más de 8 millones de niños, niñas y jóvenes, e indirectamente con cerca de 7 millones de padres y madres de familia.

Además, FECODE ha llevado a cabo numerosas actividades para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los maestros y maestras. Como producto de estas actividades, se puede mencionar el Estatuto Docente (Presidencia de la República de Colombia, 1979); los aportes importantes a la

ley general de Educación (MEN, 1994); la lucha contra el recorte de las transferencias de la nación a los entes territoriales; por el derecho a la educación gratuita y de calidad; abanderados del Movimiento pedagógico; las luchas por el salario profesional y en general las luchas por una carrera digna. Estas luchas tan trascendentales se han desarrollado junto a sectores sociales y populares en contra del neoliberalismo y las políticas de gobiernos contra los intereses de los trabajadores y el pueblo colombiano en general.

Actualmente, esta organización sindical sigue trabajando y luchando por la dignidad de los docentes, por garantías de su carrera, por el fortalecimiento de los sindicatos y la proyección social del movimiento sindical; de ahí que el actual Comité Nacional de la Organización propusiera los siguientes objetivos:

- Formular un nuevo proyecto sindical y pedagógico como estrategia político- pedagógica de los educadores que permita fortalecer ideológicamente y determine la activación de la movilización, desarrollado bajo un nuevo esquema táctico que redunde en acciones efectivas al lado de la comunidad educativa.
- Dar respuesta a las demandas objetivas de los afiliados articulando los intereses de la base y la dirección. Para ello se diseña nuevas estrategias de lucha adecuando nuestra estructura organizativa a las nuevas destrezas tomadas recuperando la iniciativa frente al Estado y la sociedad. Lo anterior permite asumir el rol de líderes sociales de los docentes frente a la comunidad dado que a través del ejemplo se hace un trabajo cívico, cultural y popular en la exigencia de los derechos y situaciones que los vulneran. Lo anterior se llevará a cabo en un diseño de actividades en términos de un “Plan De Trabajo Colectivo” que rebase el coyunturalismo, el gremialismo y supere el reflujo sindical.

- Construir a partir de un diagnóstico una estrategia amplia de comunicación que potencie las fortalezas; convierta las debilidades en puntos fuertes; determine las funciones, la estructura, las necesidades técnicas y operativas de la oficina de prensa y comunicaciones.
- Posicionar a FECODE como la organización que defiende la educación pública y reivindica su gratuidad, la calidad, la equidad social, la paz y las oportunidades para todos; en otras palabras, lucha por la dignificación profesional de los maestros ya que la educación permite el desarrollo científico, cultural y económico de la Nación. También, fortalecer los sindicatos departamentales del magisterio y la Federación en dirección al Sindicato Único de los Trabajadores de la Educación SUTEC promocionando la afiliación y formación sindical, la educación y la formación política de los educadores. Es importante mencionar que esta organización promueve la investigación desde la Escuela con el fin de contribuir a la unidad sindical.
- Impulsar la conformación y el funcionamiento de las escuelas sindicales departamentales con criterios amplios y con base en la Democracia Sindical que vincule a todos los afiliados a los sindicatos, a todos los federados y a las distintas corrientes sindicales.
- Construir la Red Nacional de los Derechos Humanos de FECODE fundamentada en la programación y realización de seminarios y talleres regionales sobre los derechos humanos.
- Establecer y fortalecer las relaciones internacionales de carácter profesional con organizaciones de docentes del sector de la educación y otras organizaciones sindicales.

Los anteriores objetivos están encaminados hacia el desarrollo de los siguientes ejes: Lograr el estatuto de la profesión docente; la defensa del régimen prestacional especial; el impulso de la ley estatutaria de la educación; la defensa por lograr la ley de salud que mantenga y fortalezca el

régimen especial; la reivindicación de la negociación colectiva; la presentación de pliegos de peticiones; la lucha por el proyecto educativo pedagógico alternativo y, finalmente, promover la constitución del sindicato único de los trabajadores de la educación en Colombia-SUTEC.

Ahora, en relación con la historia del Sindicato De Los Trabajadores Del Sector Educativo De Santander (S.E.S), que hace parte integral de FECODE como filial en el departamento de Santander, se encuentra prestando servicios a los educadores del departamento desde el 11 de mayo de 1986 y de su normativa interna se puede extraer lo siguiente:

Objeto Social: Como objetivo general el SES tiene el de “Defender la Educación pública gratuita y con calidad para el pueblo santandereano y colombiano así como la defensa de los derechos prestacionales, salariales y de carrera del magisterio, buscando siempre la dignificación y profesionalización de los trabajadores de la cultura, entendiendo que su labor es el eje del desarrollo de la persona como individuo y del colectivo social (Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander, s.f.)

Asimismo, el SES además de agremiar a los docentes, administrativos, y superiores jerárquicos tiene como principios y metas los siguientes:

Lograr el respeto a la dignidad de la profesión docente, a través del respeto a la pluralidad política e ideológica de los maestros y sus familias; de la lucha por un sistema educativo que corresponda a los fines del Estado; del respeto de los derechos humanos; de la defensa de una carrera docente y administrativa que beneficien la educación pública y dignifique a los trabajadores

de la educación; del impulso al ejercicio de la autonomía escolar, construyendo una autentica escuela democrática; de la autonomía y unidad sindical del sector educativo como de los trabajadores en general para lograr mejores condiciones de trabajo; del impulso de programas de comunicación que permitan comunicación oportuna entre la dirección del S.E.S y FECODE junto a otras organizaciones sociales; del permanente contacto con los padres de familia de los educandos para que se integren a la escuela como factor importante de la educación y de la contribución al desarrollo económico, político y social del departamento de Santander. **(Sindicato).**

5.3 Trabajadores del Sector Educativo de Santander, s.f.)

5.3.1 Misión. El Sindicato de Educadores de Santander, S.E.S., como organización gremial que aglutina a todos los trabajadores de la educación, tiene como misión la defensa de la educación pública, las condiciones laborales, prestaciones y de carrera del magisterio, así como la promoción, prevención y respeto de los derechos humanos no solo de sus asociados sino de la comunidad en general (Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander, s.f.).

5.3.2 Visión. El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander, S.E.S., se proyecta como la organización sindical más sólida, organizada, eficiente y eficaz de los trabajadores de la educación en el departamento y con un reconocimiento de sus potencialidades y fortalezas a nivel nacional e internacional y en el corto y mediano plazo incidirá en el campo político, cultural y social en procura de alcanzar la equidad y el equilibrio social (Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander, s.f.).

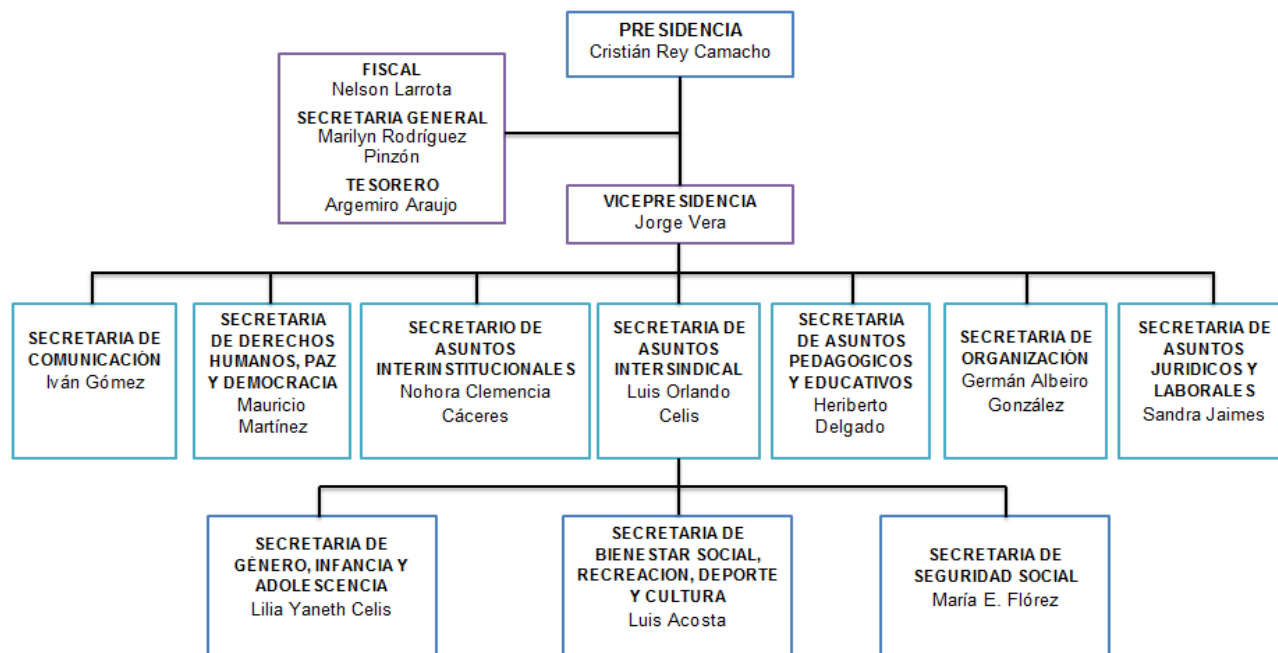


Figura 1. Organigrama

6. Marcos de Referencia

6.1 Marco Jurídico

Durante el desarrollo de la práctica jurídico-social que se realizó en el Sindicato de Educadores de Santander se hizo necesario tener conocimiento de la legislación existente en el ámbito disciplinario dentro del sector educativo, ya que es la base fundamental para establecer y conocer la normatividad disciplinaria vigente que rige la profesión y comportamientos de los docentes del sector educativo oficial colombiano.

Decreto 2277 de 1979-Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente.

Estatuto docente- a continuación, se transcribe al tenor literal de la precitada normatividad.

Artículo 1. Definición. El presente decreto establece el régimen especial para regular las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se regirá por normas especiales. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 2. *Profesión Docente*. Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 3. *Educadores Oficiales*. Los educadores que prestan sus servicios en entidades oficiales de orden nacional, departamental, distrital, intendencial, comisarial y municipal son empleados oficiales de régimen especial que, una vez posesionados, quedan vinculados a la administración por las normas previstas en este decreto. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 26. *Definición.* La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector oficial, garantiza la estabilidad de dichos educadores en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanentes, establece el número de grados del escalafón docente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos de carácter docente. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 28. *Estabilidad.* El educador escalafonado al servicio oficial no podrá ser suspendido o destituido del cargo, sin antes haber sido suspendido o excluido del escalafón. Ningún educador podrá ser aplazado, suspendido o excluido del escalafón sino por ineficiencia profesional o mala conducta comprobadas, en los términos establecidos en el capítulo V. Constituyen excepción a esta norma general los casos contemplados en los artículos 29 y 30 del presente estatuto. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 29. *Destitución por orden de autoridad competente.* La destitución del cargo procederá sin el requisito previo de la exclusión del escalafón, cuando la solicitud a la autoridad nominadora provenga de juez competente o de la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de las facultades que al respecto contemplan la Constitución Política y las leyes de Colombia. Proferida la destitución, la junta respectiva procederá a excluir al docente del escalafón.

Artículo 30. *Suspensión del Cargo Sin Suspensión del Escalafón.* La suspensión del cargo procederá, sin requisito previo de la suspensión del escalafón, en los siguientes casos: a) La imposición de las sanciones disciplinarias contempladas en el artículo 48, ordinales 4 y 5.

Artículo 36. *Derechos de los Educadores.* Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos: h) Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente decreto. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 44. *Deberes de los Docentes.* Son deberes de los docentes vinculados al servicio oficial: a) Cumplir la constitución y las leyes de Colombia; b) Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales de la Nación y el respeto a los símbolos patrios; c) Desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones de su cargo. D) Cumplir las órdenes inherentes a sus cargos que les impartan sus superiores jerárquicos; e) Dar un trato cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito; f) Cumplir la jornada laboral y dedicar la totalidad del tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo; g) Velar por la conservación de documentos, útiles, equipos, muebles y bienes que le sean confiados; h) Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad del cargo; i) Las demás que para el personal docente, determinen las leyes y los reglamentos ejecutivos.

Artículo 45. *Prohibiciones.* A los docentes les está prohibido abandonar o suspender sus labores injustificadamente o sin autorización previa.

Artículo 46. *Causales de Mala Conducta.* Los siguientes hechos debidamente comprobados constituyen causales de mala conducta: a) La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o la toxicomanía; b) El homosexualismo o la práctica de aberraciones sexuales; c) La malversación de fondos y bienes escolares o cooperativas; d) El tráfico con calificaciones,

certificados de estudio, de trabajo o documentos públicos; e) La aplicación de castigos denigrantes o físicos a los educandos; f) El incumplimiento sistemático de los deberes y la violación reiterada de las prohibiciones; g) El ser condenado por delito o delitos dolosos; h) El uso de documentos o informaciones falsas para inscripción o ascenso en el escalafón, o para obtener nombramientos, traslados, licencias o comisiones; i) El abandono del cargo; j) La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político.

Artículo 47. Abandono del Cargo. El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa no reasume sus funciones dentro de los 3 días siguientes al vencimiento de una licencia, una comisión o de las vacaciones reglamentarias; cuando deja de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurridos quince (15) días después de presentada y cuando no asume el cargo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado. En estos casos la autoridad nominadora, sin concepto previo de la respectiva junta de escalafón, presumirá el abandono del cargo y podrá decretar la suspensión provisional del docente mientras la junta decida sobre la sanción definitiva de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 53 del presente decreto.

Artículo 48. Sanciones por Infracción De Deberes y Prohibiciones. Los docentes que incumplan los deberes o violen las prohibiciones consagradas en este decreto se harán acreedores a las siguientes sanciones, las cuales serán impuestas en forma progresiva: 1. Amonestación verbal; 2. Amonestación escrita, con anotación en la hoja de vida, en la cual deben quedar igualmente consignados los descargos presentados por el inculpaado; 3. Multa que no podrá exceder de la sexta

parte del sueldo básico mensual; 4. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por quince (15) días sin derecho a remuneración; La primera sanción será impuesta por el inmediato superior. La segunda por el inmediato superior administrativo. La tercera por la autoridad nominadora. La cuarta y la quinta igualmente por dicha autoridad, pero previo concepto de la respectiva junta seccional de escalafón.

Artículo 49. Sanciones por Mala Conducta. Los docentes que incurran en las causales de mala conducta establecidas en este decreto se harán acreedores a las siguientes sanciones: 1. Aplazamiento del ascenso en el escalafón por un término de seis (6) a doce (12) meses; 2. Suspensión en el escalafón hasta por seis (6) meses que ocasiona la pérdida de los derechos y garantías de la carrera docente por el término de la suspensión, y la pérdida del tiempo de suspensión para los efectos de ascenso en el escalafón; 3. Exclusión del escalafón que determina la destitución del cargo. *Parágrafo.* Las sanciones establecidas en el presente artículo serán impuestas por la respectiva junta seccional de escalafón, la cual dará aviso inmediato a la autoridad nominadora para que dicte la providencia correspondiente.

Artículo 50. Graduación de las Sanciones. Las faltas por mala conducta para efectos de la sanción se calificarán como graves o leves atendiendo a su naturaleza y sus efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor.

Artículo 51. Ineficiencia Profesional. El educador que muestre serias deficiencias en la transmisión de los conocimientos de su especialidad, o en el ejercicio de las funciones

y responsabilidades inherentes al cargo, estará sometido a las sanciones previstas en el artículo 49, las que sólo podrán ser aplicadas en forma progresiva, previa amonestación escrita de la entidad nominadora.

Artículo 53. *Suspensión Provisional.* En caso de falta grave, de mala conducta, que a juicio de la junta seccional de escalafón determine una situación de alta inconveniencia para la continuación del educador en el ejercicio del cargo mientras se cumple el proceso disciplinario, el docente podrá ser suspendido provisionalmente por dicha junta, sin derecho a remuneración hasta por sesenta (60) días, término dentro del cual, ésta determinará la sanción correspondiente. Si la determinación final de la junta de escalafón fuere absolutoria, el docente será reintegrado al ejercicio de su cargo y se le pagarán los salarios y prestaciones dejados de devengar por causa de dicha suspensión.

PARÁGRAFO. Las juntas de escalafón, de oficio o a solicitud del suspendido, podrán ampliar el término para decidir hasta por treinta (30) días más, cuando ellas lo consideren conveniente para el perfeccionamiento de la investigación.

Artículo 55. *Derecho de Defensa.* Las sanciones disciplinarias se aplicarán con observancia del derecho de defensa del acusado, en los términos previstos en este decreto. El docente a que sea objeto de una inculpación tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, a que se practiquen las pertinentes que solicite, a ser oído en declaración de descargos, diligencia para la cual podrá pedir la asesoría del abogado o de su sindicato, y a interponer los recursos establecidos en este decreto. El Gobierno Nacional reglamentará el procedimiento para aplicar las sanciones y garantizar el derecho a la defensa del inculpado. El

procedimiento comprende el conjunto de acciones administrativas mediante las cuales se denuncia, se comprueba, se sanciona la falta y se ejerce el derecho de defensa.

Decreto 2480 de 1986- Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Extraordinario 2277 de 1979.

Artículo 1º.- *Del campo de aplicación.* Las normas del presente Decreto se aplicarán a los educadores oficiales escalafonados que desempeñen la profesión docente en los distintos niveles y modalidades que integran el sistema educativo nacional, excepto el nivel superior que se rige por normas especiales. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 2.- *Objetivo del Régimen Disciplinario.* El Régimen Disciplinario de que trata este Decreto tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la administración la eficiencia en la prestación del servicio educativo, así como la moralidad, responsabilidad y buen comportamiento de los educadores escalafonados y a éstos los derechos y las garantías que les corresponden como tales. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 3º.- *De los principios que orienten el Régimen Disciplinario.* El Régimen Disciplinario previsto en este Decreto es de naturaleza administrativa. La interpretación de sus normas se hará con referencia al Derecho Administrativo, de preferencia cualquier otro ordenamiento jurídico y su aplicación deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción que orientan toda actuación administrativa, de conformidad con lo previsto en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 4º.- *Naturaleza de la acción disciplinaria.* La acción disciplinaria es pública. Se iniciará de oficio por información de funcionario público o por queja presentada por cualquier persona. Quien ponga en conocimiento un hecho que pudiere determinar proceso disciplinario, no constituye parte en dicho proceso y solo podrá intervenir a solicitud del investigador para suministrar la información que se le solicite.

Artículo 5º.- *La responsabilidad disciplinaria.* La responsabilidad disciplinaria emanada de la acción disciplinaria iniciada contra un educador es independiente de la responsabilidad civil y penal que dicha acción pueda originar.

Artículo 6º.- *De la definición de la falta y de la sanción disciplinaria.* Ningún educador podrá ser sancionado sino conforme a las normas legales preexistentes al acto que se le imputa, ante autoridad competente y observando la plenitud de las formas propias de este procedimiento. La disposición permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Artículo 8º.- *Del derecho de defensa.* Las sanciones disciplinarias se aplicarán con observancia del derecho de defensa del acusado, en los términos previstos en este Decreto. El docente que sea objeto de una inculpación tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación; a que se practiquen las pertinentes que solicite; a ser oído en declaración de descargos, diligencias para la cual podrá pedir la asesoría de abogado o de su sindicato, y a interponer los recursos establecidos en este Decreto. El derecho a la defensa se garantiza al inculcado a través de todo el procedimiento que comprende el conjunto de acciones

administrativas por las cuales se denuncia, se comprueba y se sanciona la falta. Si el educador investigado decide hacerse representar por un apoderado, éste deberá ser abogado en ejercicio y en ese evento el apoderado deberá presentar al funcionario responsable de adelantar la investigación, el poder que lo acredite como mandatario del investigado, para que mediante auto se le reconozca personería.

Artículo 16.- *Sujetos de la acción.* Son sujetos de la acción disciplinaria los educadores oficiales escalafonados, cualquiera sea la índole de su relación laboral sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 17.- *Investigación a educadores retirados del servicio.* Cuando un educador se encuentre fuera del servicio docente u hubiere cometido alguna falta cuando ejercía sus funciones, la investigación debe iniciarse o proseguirse según el caso, siempre que la acción disciplinaria no se encuentra caducada. Si el educador se encuentra vinculado a otra entidad, se enviará al jefe de la misma, copia del acto administrativo mediante el cual se le impuso la sanción, para que se anexe a la hoja de vida del sancionado y surta los efectos legales a que haya lugar. Si el sancionado se encuentra definitivamente retirado del servicio, la sanción se anotará en la hoja de vida para que obre como antecedente.

Artículo 18.- *Deberes de los educadores.* De conformidad con el literal i) del artículo 44 del Decreto 2277 de 1979, son además deberes de los educadores: 1. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo y con relación a sus alumnos. 2. Abstenerse de solicitar préstamos en dinero o cualquier otro beneficio económico a sus alumnos. 3. Abstenerse de solicitar

a los alumnos y al personal del plantel la prestación de servicios personales. 4. Informar veraz y oportunamente al competente sobre la comisión de hechos que puedan constituir causal de mala conducta y de las cuales tenga conocimiento.

Artículo 19. *Causales de mala conducta*. Sentido y alcance. En los siguientes artículos se señala el sentido y alcance de algunas de las causales de mala conducta contempladas en el artículo 46 del Decreto extraordinario 2277 de 1979, para su aplicación y calificación por parte de las Juntas Seccionales de Escalafón.

Artículo 20. En la aplicación del literal a) del artículo 46 del Decreto 2277 de 1979 se tendrá en cuenta la frecuencia con que el educador se presente en estado de embriaguez al sitio de trabajo, entendido éste como el espacio donde regular o eventualmente se desarrollan las actividades educativas, así como el efecto perturbador que tal estado produzca en la marcha del establecimiento y en el cumplimiento de las actividades docentes.

Artículo 21. En la aplicación del literal b) del artículo 46 del Decreto número 2277 de 1979 se tendrá en cuenta que ningún comportamiento que atente contra la libertad y el pudor sexuales debe tener lugar bajo ninguna circunstancia entre docente y alumno.

Artículo 22. En la aplicación del literal c) del artículo 46 del Decreto 2277 de 1979 se tendrá en cuenta el mayor o menor provecho indebido obtenido por el docente para sí o para un tercero, así como el daño causado a la economía del establecimiento o al proyecto concreto a que estuvieren destinados los fondos respectivos.

Artículo 23. En la aplicación del literal d) del artículo 46 del Decreto 2277 de 1979 se tendrá en cuenta el proyecto ilícito para el educador o para el estudiante o para un tercero o el perjuicio para estos últimos como resultado de cualquier negociación con calificaciones, certificados de estudio o de trabajo, o documentos públicos.

Artículo 24. *Incumplimiento sistemático de los deberes y prohibiciones.* Cuando un educador haya sido suspendido hasta por 30 días y cometa una nueva infracción a los deberes y violación de las prohibiciones de que tratan los artículos 44 y 45 del Decreto 2277 de 1979 y 18 de este Decreto incurrirá en la causal de incumplimiento sistemático de los deberes y violación reiterada de las prohibiciones. En este caso la autoridad nominadora comunicará el hecho a la Junta Seccional de Escalafón para que ésta adelante la acción disciplinaria por mala conducta, siguiendo el procedimiento señalado para tal efecto.

Artículo 25. *Calificación de las faltas.* Las faltas disciplinarias y las de mala conducta, se califican como graves o leves en atención a su naturaleza y efectos, a las modalidades y circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: a) La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según haya causado perjuicio; b) Las modalidades o circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, y la existencia de circunstancias agravantes y la existencia de circunstancias agravantes y atenuantes o existentes; c) Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles o fútiles y por nobles o altruistas; d) Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales y por la categoría y funciones del cargo que desempeña.

Artículo 26. *Circunstancias atenuantes o eximentes*. Se consideran como circunstancias que atenúan o eximen la responsabilidad las siguientes: a) El haber observado buena conducta anterior; b) El haber obrado por motivos nobles o altruistas; c) El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta; d) El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la acción disciplinaria, e) La ignorancia invencible; f) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior; g) Cometer la falta en estado de alteración motivada por la concurrencia de circunstancias o condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema.

Artículo 27. *Circunstancias agravantes*. Se consideran como circunstancias que agravan la responsabilidad, las siguientes: a) El haber sido objeto de sanción por mala conducta dentro de los tres (3) años anteriores a la comisión de la nueva falta; b) El efecto perturbador que la conducta produzca en la formación del alumno; c) El haber procedido por motivos innobles o fútiles; d) El haber preparado ponderadamente la falta; e) El haber obrado con complicidad de otra u otras personas; f) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra; g) El haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el educador han depositado sus superiores, sus compañeros, los alumnos o los padres de éstos.

Artículo 28. *Valoración*. Para tener en cuenta las circunstancias atenuantes o agravantes de que tratan los artículos 26 y 27 de este Decreto, deben estar plenamente comprobadas.

Decreto 1278 de 2002-Estatuto de Profesionalización Docente

Artículo 1. *Objeto*. El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento

de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.

Artículo 2. Aplicación. Las normas de este Estatuto se aplicarán a quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma. Los educadores estatales ingresarán primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el período de prueba se inscribirán en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

Artículo 15. Prohibición. No se podrá proveer por nombramiento provisional o por encargo un cargo directivo o docente vacante de manera definitiva, cuando exista listado de elegibles vigente para el correspondiente nivel o área de conocimiento: Quien lo hiciere responderá disciplinaria y patrimonialmente por ello. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 25. Reingreso al servicio y al Escalafón Docente. El docente o directivo docente que sea destituido del cargo y excluido del Escalafón Docente por orden judicial o por fallo disciplinario, sólo podrá reingresar al servicio una vez haya transcurrido el tiempo de la inhabilidad impuesto en la respectiva decisión, o en un tiempo no menor a los tres (3) años, contados desde la ejecutoria del acto de destitución, en caso de que no se haya fijado término de inhabilidad, y deberá volver a someterse a concurso de ingreso y a período de prueba antes de volver a ser inscrito en el

Escalafón Docente, en el grado que le corresponda de acuerdo con el título académico que acredite; iniciando de nuevo en el Nivel Salarial A del correspondiente grado.

Artículo 37. *Derechos.* Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos: a. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto. B. Asociarse libremente. C. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto. D. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares. E. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

Artículo 41. *Deberes.* Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes: a. Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora. B. Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. C. Educar a los alumnos en los principios

democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación. D. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos. E. Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas. (Subrayado fuera de texto)

Artículo 42. *Prohibiciones.* Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, a los docentes y directivos docentes les está prohibido: a. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores. B. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo. C. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares. D. Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad. E. Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes. F. Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente. G. Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales. H. Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo. I. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes. J. Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su

responsabilidad. K. 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. L. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos. M. Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes. N. Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva. O. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.

Artículo 43. *Abandono del cargo.* El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa deja de concurrir al trabajo; cuando no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, una comisión, un permiso o las vacaciones reglamentarias; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurrido un mes después de presentada, o cuando no asume el cargo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado. El abandono del cargo conlleva la declaratoria de vacancia del mismo previo un proceso sumario en el que se garantice el derecho a la defensa. A su vez, la autoridad debe iniciar el correspondiente proceso disciplinario y proceder a la exclusión del Escalafón Docente.

Artículo 44. *Inhabilidades.* Además de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, especialmente en el Código Disciplinario Único, para todos los servidores públicos, no podrán ejercer la docencia: a. Los educadores que padezcan enfermedad infecto contagiosa u otra que, previa valoración médica de la correspondiente entidad de previsión social, represente grave

peligro para los educandos o les imposibilite para la docencia. B. Los educadores que no se encuentren en el pleno goce de sus facultades mentales, dictaminada por médico psiquiatra de la correspondiente entidad de previsión social. C. Los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas o que consuman drogas o sustancias no autorizadas o tengan trastornos graves de la conducta, de forma tal que puedan afectar el servicio.

Artículo 45. *Incompatibilidades.* Además de las establecidas en la Constitución y en las leyes para todos los servidores públicos, el ejercicio de cargos en el sector educativo estatal es incompatible con: a. El desempeño de cualquier otro cargo o servicio público retribuido. B. El goce de la pensión de jubilación, vejez, gracia o similares.

Artículo 62. *Suspensión en el cargo.* La suspensión en el cargo puede proceder como medida provisional impuesta por orden de autoridad judicial, por la Procuraduría o a instancias de la oficina de control interno disciplinario o como sanción disciplinaria.

El tiempo de la suspensión no se contabiliza para ningún efecto y se pierde el derecho a la remuneración durante dicho tiempo, a menos que el proceso termine por cesación de procedimiento o por preclusión de la instrucción, o cuando sea absuelto o exonerado, en cuyo caso, el pago debe ser asumido por la entidad que impartió la orden de suspensión.

La suspensión en el cargo genera vacancia temporal, y en consecuencia es procedente un nombramiento provisional o un encargo para la atención de las respectivas funciones.

Artículo 63. *Retiro del servicio.* La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos: J. Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria.

Ley 734 de 2002- Por el cual se expide el Código Único Disciplinario.

Artículo 2. *Titularidad de la acción disciplinaria.* Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

Artículo 3. *Poder disciplinario preferente.* La Procuraduría General de la Nación es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia. (...)

Artículo 4. *Legalidad.* El servidor público y el particular en los casos previstos en este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización.

Artículo 5. *Ilícitud sustancial.* La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna.

Artículo 6. *Debido proceso*. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público.

Artículo 24. *Ámbito de aplicación de la ley disciplinaria*. La ley disciplinaria se aplicará a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional.

Artículo 25. *Destinatarios de la ley disciplinaria*. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código.

Artículo 26. *Autores*. Es autor quien cometa la falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

Artículo 27. *Acción y omisión*. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.

Artículo 28. *Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria*. Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito. 2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado. 3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades

legales. 4. Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad. 5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable. 6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. 7. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se dará inmediata aplicación, por el competente, a los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes.

Artículo 29. *Causales de extinción de la acción disciplinaria.* Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes: 1. La muerte del investigado. 2. La prescripción de la acción disciplinaria.

Artículo 33. *Derechos.* Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función. 2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. 6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley. 7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas. 8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio. 9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales. 10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales

ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

Artículo 34. *Deberes*. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son deberes de todo servidor público 1. Cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado. 2. Abstenerse de cualquier acto y omisión que cause la perturbación injustificada de un servicio esencial. 3. Desempeñar el cargo o función sin obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho. 4. Tratar con respecto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. 5. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función. 6. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 35. *Prohibiciones*. Además de las contempladas en la Constitución, la ley y los reglamentos, son prohibiciones de todo servidor público. 1. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes. 2. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios. 3. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos. 4. 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.

5. 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.

Artículo 36. *Incorporación de inhabilidades*, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley.

Artículo 42. *Clasificación de las faltas*. Las faltas disciplinarias son: 1. Gravísimas 2. Graves. 3. Leves.

Artículo 43. *Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta*. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios: 1. El grado de culpabilidad. 2. La naturaleza esencial del servicio. 3. El grado de perturbación del servicio. 4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución. 5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado. 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas. 7. Los motivos determinantes del comportamiento. 8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos. 9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

Artículo 44. *Clases de sanciones*. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:

1. *Destitución e inhabilidad general*, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa

gravísima. 2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas. 3. Suspensión, para las faltas graves culposas. 4. Multa, para las faltas leves dolosas. 5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

Artículo 45. *Definición de las sanciones.* 1. La destitución e inhabilidad general implica: a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o c) La terminación del contrato de trabajo, y d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera. 2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo. 3. La multa es una sanción de carácter pecuniario. 4. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida. Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

Artículo 47. Criterios para la graduación de la sanción. (...)

Artículo 48. Faltas gravísimas. (...)

Artículo 50. *Faltas graves y leves.* Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al

régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley. (...)

Artículo 66. *Aplicación del procedimiento.* El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación. El procedimiento disciplinario previsto en esta ley se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de los particulares disciplinables conforme a ella.

Artículo 67. *Ejercicio de la acción disciplinaria.* La acción disciplinaria se ejerce por la Procuraduría General de la Nación; los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura; la Superintendencia de Notariado y Registro; los personeros distritales y municipales; las oficinas de control disciplinario interno establecidas en todas las ramas, órganos y entidades del Estado; y los nominadores y superiores jerárquicos inmediatos, en los casos a los cuales se refiere la presente ley.

6.2 Marco Teórico

El Estado es la forma en la que se organiza la sociedad para poder funcionar mejor, es la unión de nuestra población y las instituciones públicas que nos organizan. Por lo tanto, es un ente abstracto conformado por lo precitado anteriormente que está dirigido por un gobierno y quienes están a cargo de las diferentes funciones del estado desempeñando cargos públicos o aquellos que contratan este para realizar alguna obra de interés general. Así, las personas contratadas son

representantes de dicha organización, de esta forma, se debe regular normas que permitan el desarrollo de las funciones, en otras palabras, quiere decir que hay una relación especial de sujeción entre el Estado y aquellas personas.

Frente al concepto de las relaciones especiales de sujeción, el ex viceprocurador y tratadista Gómez (2007) señala que la Corte Constitucional Colombiana hacia el año 1993 con su jurisprudencia ha ido elaborando una teoría de las relaciones especiales de sujeción en relación al derecho disciplinario aplicable a los servidores públicos.

Esta categoría del derecho disciplinario fue mencionada por primera vez en la sentencia C-417 de 1993 por el Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz (1993) que en aquel entonces indicó que:

En aquellos casos en los cuales existe una relación laboral de subordinación entre el Estado y una persona se crea una relación de sujeción o supremacía especial debido a la situación particular en la cual se presenta el enlace entre la administración y la aludida persona (Morón citado por Gómez & Sánchez, 2007, p. 28).

Esta figura o categoría jurídica fue tomada en cuenta para explicar por qué una persona se encuentra vinculada como sujeto del derecho disciplinario y para justificar el para qué de una disciplina dentro del funcionamiento del Estado.

Seguidamente, en sentencia C—244 de 1996 expuesta por MP. Carlos Gaviria Díaz (citado por Gómez & Sánchez, 2007) señala que la acción disciplinaria se produce dentro de la relación de

subordinación existente entre el funcionario y la administración en el ámbito de la función pública, y esta se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación al régimen de inhabilidades etc., y tiene como finalidad garantizar el correcto funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo público respectivo.

Por lo tanto, como se puede analizar esta categoría no solo sirve para legitimar la función del derecho disciplinario, sino para marcar también parámetros sobre los cuales se debe construir prohibiciones y mandatos disciplinarios, mandatos y cargas especiales que los servidores públicos deben soportar debido a que su función pública implica la asunción de cargas especiales que no son exigibles a particulares teniendo en cuenta que se tiene una especial sujeción al Estado (Gómez & Sánchez, 2007)

Por otro lado, en relación con la conceptualización de la sanción disciplinaria Gómez & Sánchez (2007) en su libro cita a Julio Inocencio Meléndez, quien en su tesis de grado de maestría llamada *Teoría de la falta gravísima y juzgamiento disciplinario de los contratos estatales*, señaló que la sanción disciplinaria es la consecuencia prevista en la norma disciplinaria para el sujeto que se encuentra incurso en el presupuesto de hecho que ésta prevé. Asimismo, los autores colombianos plantean que la sanción es un daño antijurídico que se le atribuye a una persona que ha vulnerado el deber funcional que en virtud de las relaciones especiales de sujeción está obligado a cumplir (Gómez & Sánchez, 2007; es decir, la sanción disciplinaria es la consecuencia jurídica impuesta al servidor público o particular con funciones públicas que se encuentra inmerso en la comisión de una falta disciplinaria catalogada así por el ordenamiento jurídico.

Gómez (2011) señala que la jurisprudencia constitucional ha entendido que, entre el servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial a través de la imposición de cargas superiores a aquellas que están sometidas las personas que no tienen el mencionado vínculo y que de alguna manera implica el recorte de ciertas libertades.

En este mismo sentido, el mismo autor indica que la jurisprudencia explica la existencia de la relación especial de sujeción. Lo anterior está expresado también en el artículo 6 de la Constitución Política de Colombia (1991) donde se establece que los funcionarios públicos son responsables ante las autoridades por infringir la constitución, las leyes y por omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones.

Asimismo, señala que de esta manera el derecho disciplinario se configura como el mecanismo para hacer efectivo este sistema de control de los servidores públicos, que se traduce en una de las potestades sancionatorias del Estado. La Corte destaca que el derecho disciplinario se estructuró con la finalidad de asegurar el eficiente funcionamiento del aparato estatal, situación que justifica la existencia de un sistema de reglas para ejercer la actividad pública que responda a los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política.

6.3 Marco Conceptual

Derecho Disciplinario.

Es una rama esencial al funcionamiento del Estado enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas (Procuraduría, 2011). No es una creación legal ni una interpretación de la jurisprudencia, es una vertiente del derecho público que tiene origen en la Constitución Política y ha sido desarrollado legalmente por la jurisprudencia al amparo de las normas constitucionales que lo erigen como una disciplina autónoma e independiente, en especial, deslindada del derecho penal y el derecho administrativo

Sanción

Es el proceder impuesto por la autoridad pública al autor de una infracción a un deber jurídico, es un hecho positivo o negativo impuesto al obligado, aun mediante la fuerza, como consecuencia del incumplimiento de un deber jurídico (Enciclopedia jurídica , 2014).

Falta disciplinaria.

Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente. Ahora bien, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos, funciones, prohibiciones, violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses; sin estar amparado por cualquiera de las causales de

exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento (Procuraduría, 2002).

Deberes.

Son las actividades, actos y circunstancias que implican una determinada obligación moral o ética. Generalmente, los deberes se relacionan con determinadas actitudes que todos los seres humanos, independientemente de su origen, etnia, edad o condiciones de vida; están obligados a cumplir a modo de asegurar al resto de la humanidad la posibilidad de vivir en paz con dignidad y con ciertas comodidades. Los deberes son, entonces, uno de los puntos más importantes de todos los sistemas de leyes y de constituciones nacionales porque tienen que ver con lograr formas comunitarias y sociedades más equilibradas en donde todos acceden del mismo modo a sus derechos (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).

Inhabilidades.

Es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2011).

Incompatibilidades.

Imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades, las mismas tienen como función primordial preservar la probidad del servidor público en el desempeño de su cargo, al impedirle ejercer simultáneamente actividades o empleos que eventualmente puedan llegar a entorpecer el desarrollo y buena marcha de la gestión pública. Igualmente, cumplen la misión de evitar que se

utilice su cargo de elección popular para favorecer intereses de terceros o propios en desmedro del interés general y de los principios que rigen la función pública.

Prohibición.

Se define como la limitación que tiene un sujeto de tocar, utilizar y realizar algo. Las prohibiciones suelen estar respaldadas por leyes o normas, las cuales son fijadas por el Estado, por medio del poder judicial, quien es el encargado de aplicar las sanciones correspondientes en caso de que se violen dichas leyes. Las leyes les indican a los individuos que cosas pueden hacer y qué cosas no, dentro de los límites impuestos por la sociedad (DRAE, 2014).

Servidor Público.

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.

Referencias Jurisprudenciales y Fallos Administrativos.

A continuación se presentó una relación de jurisprudencia de altos organismos judiciales como la Corte Constitucional y fallos disciplinarios de las diferentes Procuradurías Delegadas que han dado desarrollo a temas como, el deber de educar por parte de los docentes como servidores públicos; diferencias entre el régimen de carrera y régimen disciplinario para fines de aplicación del principio non bis in ídem; autoridad competente para casos disciplinarios donde se realicen quejas contra docentes por presuntos abusos sexuales.

Tabla 2.

Referencia Decisión Administrativa 094-004600-07

Institución: Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa		Procurador: Fernando Brito Ortiz
Sentencia:	Expediente: 094-004600-07	Fecha: Febrero 28 de 2011
Tema Principal: Incumplimiento al Deber de Educar-Tipicidad Disciplinaria		
Desarrollo de la Sentencia: La actuación es un fallo de segunda instancia con ocasión de un recurso de apelación interpuesto por la apoderada del sancionado, en contra del fallo de primera instancia emitido por la Procuraduría Regional de Boyacá el 12 de noviembre de 2010. Las partes intervinientes son, investigado el señor Otinio Camargo Alfonso, el quejoso, es la madre de la menor XXXXX. La investigación disciplinaria y posterior fallo de primera y segunda instancia en este caso, tuvo como origen una queja interpuesta por la madre de XXXXX ante la Personería Municipal, solicitado se investigará disciplinariamente al docente Otinio Camargo por haberle enviado una carta “amorosa” a la menor XXXXX de tan solo 11 años. Se realizaron las respectivas diligencias profiriéndose fallo de primera instancia el 24 de mayo de 2010, hubo interposición de recurso de apelación contra el fallo, donde se solicitó nulidad del auto que corrió traslado para alegar, se realizaron las respectivas actuaciones dado que asistió razón a la defensa técnica, profiriéndose fallo el 12 de noviembre de 2010. Fallo de Primera Instancia: Sanción al señor Otinio Camargo Alfonso, en condición de docente de la Escuela XXXX, con suspensión del cargo por el termino de (6) meses, por encontrarlo responsable disciplinariamente de la comisión de las conductas descritas en el artículo 34 numeral 5 de la ley 734 de 2002. Esta conducta fue calificada a título de DOLO por cuanto el investigado actuó con plena conciencia y a sabiendas que su actuar era contrario a los deberes que le asistían como educador, y que era su deber evitar cualquier situación que no fuera acorde a la protección constitucional de los NNA. Igualmente, vulnero con dicha conducta lo establecido en el art. 18 del Código de Infancia y Adolescencia que dispone el deber que les asiste a los educadores de garantizar la integridad personal de los NNA. Recurso de Apelación: El recurso interpuesto por la apoderada del disciplinado, señaló que: • Argumenta que la conducta es lícita, por no existir adecuación típica, pues no existe norma alguna que encuadre en los hechos materia de investigación. • En ningún momento el docente asumió actitud reprochable con la niña XXXXX ya que su proceder fue escribir una carta expresando sus sentimientos, carta que no tuvo ninguna trascendencia en la menor como consta en la valoración psicológica realizada, ni a la comunidad. • Igualmente señala que la conducta desplegada por el docente no sobrepaso el umbral de la imputabilidad, por cuanto el no comprendió que su actuar le generaría problemas disciplinarios, situación eximente de responsabilidad conforme a la causal 6 del art. 28 de la ley 734 de 2002. • De otra parte, alegó que no se realizó la prueba psicológica al docente como se solicitó por parte de la defensa, igualmente, que la formulación de cargos no dijo si la falta era a título de dolo o culpa, por lo tanto solicita la nulidad de la actuación que término la etapa probatoria. Consideraciones: • La condición de servidor público implica una serie de obligaciones, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses, que se bene hacer valer en todo momento para lograr los propósitos fundamentales del Estado. • El derecho disciplinario no se inclina a valorar solo el resultado que deriva de la irregularidad disciplinaria, sino que atiende a establecer la afectación que ha sufrido el servicio o la función encomendada, en tanto es deber del Estado garantizar las funciones y los servicios públicos que se presten todo con apego a la Constitución y la ley. Esto se encuentra unido al comportamiento de los servidores públicos, por cuanto de allí nace el vínculo que los une a la Administración pública, de lo cual se crea una relación especial de sujeción que permite exigir un buen comportamiento que, en caso de no observarlo, debe ser materia de reproche y sanción. • Para excusarse del cumplimiento de sus deberes, obligaciones y responsabilidades, cuando no las han atendido, los servidores del Estado, deben demostrar de manera fehaciente que todo estuvo fuera de su control o escape de sus posibilidades de observarla, por cuanto su responsabilidad es mayor.		

Institución: Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa		Procurador: Fernando Brito Ortiz
Sentencia:	Expediente: 094-004600-07	Fecha: Febrero 28 de 2011
Tema Principal: Incumplimiento al Deber de Educar-Tipicidad Disciplinaria		
Tipicidad de la Conducta: El despacho considero, que el argumento de la defensa carece de soporte conceptual y normativo. Lo anterior, por cuanto la tipicidad en materia disciplinaria es diferente a la que informa otras disciplinas, como el derecho penal, estando establecido que el tipo en materia disciplinaria responde a formas que pasan por normas de reenvío y en blanco, las cuales deben ser complementadas con otras disposiciones, con las funciones propias del cargo, y con los manuales de funciones. El docente incurrió en falta disciplinaria, al desconocer el deber que le asistía de tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. Conducta Irregular Imputada al Investigado: Para el despacho, no son de recibo las afirmaciones en cuanto a si fue o no reprochable la actitud del docente, por cuanto el investigado incumplió con el deber que le asistía como educador de tratar con respeto y rectitud a sus alumnos. En el ordenamiento jurídico Colombiano no está permitido que los docentes frecuenten sentimentalmente a sus alumnos o alumnas, y menos tratándose de una menor de edad. Por el contrario, es reprochable que se presten éste tipo de conductas, pues con ello se altera el normal desarrollo de la población estudiantil, más cuando se trata de un grupo especialmente vulnerable como lo es el de la infancia y la adolescencia, que por lo mismo goza de especial protección. Para los alumnos el docente es la autoridad que refleja el conocimiento y en algunos casos es visto como guía y parámetro a seguir. El docente goza de mando y jerarquía frente a sus educandos, y ello se refleja más en el grupo académico infantil, aspectos estos que pueden influir de forma satisfactoria si los medios y enseñanzas son adecuados. Comportamientos contrarios a esos intereses y propósitos conducen a alterar el normal desarrollo de los niños y adolescentes, que son el futuro de la sociedad y la base del Estado Social de Derecho. Causal Eximente de Responsabilidad: Los argumentos de la defensa no tienen cabida, en atención a los argumentos anteriormente expuestos. Pretender hacer creer que el investigado no comprendía su actuar, no lo hace incurso en la causal invocada. El investigado hacía dos años venía ejerciendo el servicio público docente en la Escuela XXX, por lo que debía saber cuáles eran sus obligaciones y deberes como docente, así como las limitaciones al ejercicio de su función y a la relación alumno – docente. Responsabilidad: El hecho de que el investigado no hubiese utilizado medios engañosos como los planteados por la defensa, no quiere decir que el comportamiento del investigado no pueda ser calificado bajo ninguna modalidad subjetiva, mucho menos llegar a la conclusión de que la conducta es permisiva, y que al investigado no es posible atribuirle responsabilidad disciplinaria. El darle esa comprensión a esta situación daría lugar al desconocimiento de la finalidad del proceso disciplinario, que no es otro que la de garantizar la buena marcha del servicio público.		
Resuelve: Confirmar la sanción impuesta en la providencia del 12 de noviembre de 2010 por la Procuraduría Regional de Boyacá, al señor Otinio Camargo Alfonso , consistente en la Suspensión para ejercer el cargo por el termino de 6 meses.		

Tabla 3.

Referencia jurisprudencial sentencia c-088-2002.

Institución: Corte Constitucional		Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett
Sentencia: C-088-2002	Expediente: D-3637	Fecha: Febrero 13 De 2002
Tema Principal: Abandono del Cargo Como Causal de Retiro del Servicio-Principio del Non Bis In Idem		
Desarrollo de la Sentencia: En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Gilberto Pedraza Velásquez presentó demanda contra el literal g) del artículo 37 de la ley 443 de 1998.		

Institución: Corte Constitucional**Magistrado Ponente:** Eduardo Montealegre Lynett**Sentencia:** C-088-2002**Expediente:** D-3637 **Fecha:** Febrero 13 De 2002**Tema Principal:** Abandono del Cargo Como Causal de Retiro del Servicio-Principio del Non Bis In Idem**Norma Demandada Establece:** LEY 443 DE 1998 ARTICULO 37. Causales. El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce en los siguientes casos: g) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

¿Que Demanda el Actor? Para el actor la disposición acusada viola el artículo 29 de la Carta, ya que el Código Disciplinario Único (CDU) estableció que el abandono del cargo constituía una falta disciplinaria, por lo que ya no se puede argumentar, como se hacía antes de la expedición de ese estatuto, que se trata de una situación administrativa autónoma, que podía ser decretada sin necesidad de adelantar previamente una investigación disciplinaria. Según el demandante, a partir del CDU, el abandono del cargo es un tipo disciplinario y por lo tanto tiene un procedimiento especial para su investigación y fallo.

El demandante encuentra que la norma acusada viola el artículo 29 de la Constitución, pues la coexistencia del abandono del cargo como proceso disciplinario, con la declaratoria de vacancia como figura autónoma, desconoce el principio del “non bis in ídem”, pues existe duplicidad de actuaciones administrativas. Según su criterio, la norma autoriza que se adelanten dos procesos (uno disciplinario y uno administrativo) para una misma conducta, pues existe “identidad de causa, identidad objeto y finalmente identidad en la persona a la cual se le hace la imputación”. Para el actor, la finalidad de los dos procesos es la misma, pues ambos protegen la eficiencia y eficacia de la administración de justicia, por lo que hay que concluir que “se investiga la conducta del sujeto frente a unos efectos y resultados iguales”.

Problema Jurídico: ¿Existe violación al debido proceso, y en especial al principio del non bis in ídem, por el hecho de que la norma acusada haya consagrado el abandono del cargo como causal de retiro de la carrera, cuando ya el CDU había previsto que esa misma conducta configuraba una falta disciplinaria gravísima susceptible de generar la destitución del empleado?

Consideraciones de la Corte

Principio del Non Bis in Idem: La Carta establece, como uno de los contenidos propios del debido proceso, la garantía de que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho (CP art. 29). Esta prohibición del doble enjuiciamiento, o principio del non bis in ídem, busca evitar que las personas estén sujetas a investigaciones permanentes por un mismo acto.

Para que exista una violación a la prohibición de doble enjuiciamiento es necesario, como ya lo ha señalado esta Corte, que “exista identidad de causa, identidad de objeto e identidad en la persona”. Con base en los anteriores criterios, la Corte ha considerado que no viola el non bis in ídem que una misma conducta genere responsabilidad penal y disciplinaria; el hecho de que un mismo comportamiento (abandono del cargo) pueda generar una doble consecuencia negativa para el empleado de carrera (sanción disciplinaria y retiro de la carrera) no representa obligatoriamente una violación de la prohibición de doble enjuiciamiento, pues no sólo no es claro que ambos tipos de efectos constituyan sanciones, sino que incluso si lo fueran, podrían tener fundamentos normativos y finalidades distintas.

Diferencias y Similitudes del Régimen de Carrera y Disciplinario:

El derecho disciplinario según lo dicho por la Corte “busca garantizar la buena marcha y buen nombre de la administración pública, así como asegurar a los gobernados que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados (CP arts. 2º y 209)”. En ese mismo sentido la Corte ha indicado que a diferencia del régimen disciplinario el régimen de carrera “cumple múltiples funciones y propósitos: de un lado, busca que se vinculen y permanezcan en el Estado las mejores personas, a través de procesos de selección y evaluación, bajo el criterio de méritos y calidades, con el fin aumentar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las funciones públicas. Igualmente, la carrera protege la igualdad de todos los ciudadanos para acceder a los cargos públicos y ampara los derechos subjetivos de los empleados a la estabilidad”.

A pesar de esos vínculos parecidos, la carrera administrativa y el derecho disciplinario tienen diferencias, teniendo en cuenta que el régimen de carrera está fundado en el mérito y se centra en asegurar ante todo la eficacia y continuidad de la actividad estatal, mientras que los procesos disciplinarios protegen preferentemente la moralidad de la administración, y por ello se centran en verificar el cumplimiento de los deberes propios del cargo por los respectivos funcionarios. Debido a lo anterior, podría señalarse que el derecho disciplinario es una modalidad del

Institución: Corte Constitucional	Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett
Sentencia: C-088-2002	Expediente: D-3637 Fecha: Febrero 13 De 2002
Tema Principal: Abandono del Cargo Como Causal de Retiro del Servicio-Principio del Non Bis In Idem derecho sancionatorio, mientras que el régimen de carrera tiene vocación es de selección de los mejores servidores públicos, evaluación y control de su desempeño. Establece la Corte que como estos dos regímenes tienen distintas finalidades y funciones, un mismo comportamiento puede implicar consecuencias negativas para el servidor público en ambos ámbitos, sin que eso signifique que hubo violación al non bis in ídem, por cuanto los propósitos de ambas normatividades son diversos, para efectos de la prohibición del doble enjuiciamiento. En tales circunstancias, nada hay de inconstitucional en que la norma acusada prevea que el abandono del cargo es una causal de retiro del servicio del empleado, aunque el CDU hubiera ya establecido que esa misma conducta constituía una falta disciplinaria.	
Resuelve: Declarar Exequible, por los cargos estudiados, el literal g) del artículo 37 de la ley 443 de 1998	

Tabla 4.

Referencia Decisión Administrativa 078-5594-08.

Institución: Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal	Procurador Delegado Ponente: Mario Roberto Molano López
Sentencia:	Expediente: 078-5594-08 Fecha: 17 de Junio de 2008
Tema Principal: Contratación Estatal Siendo Servidor Público Desarrollo de la Sentencia: Es un fallo de segunda instancia derivado de Apelación interpuesta por el señor Álvaro Andrés Buitrago Cadavid, apoderado del disciplinado Pablo Emilio Córdoba Duarte, contra el fallo de primera instancia proferido por la Procuraduría Regional de Tolima en audiencia pública realizada el 25 de febrero de 2008. La diligencia se originó con fundamento en una queja anónima, en la que se informó que presuntamente, Pablo Emilio Córdoba Duarte, a pesar de ejercer las funciones de Director en la Escuela Urbana Mixta de Garzón y Collazos y de Rector en la Institución Educativa Pablo VI, ambos del municipio de Suarez – Tolima, habría contratado con la alcaldía de ese municipio la prestación del servicio de transporte con un vehículo de su propiedad. Con fundamento en la información y las pruebas suministradas en la queja anónima, la Procuraduría Provincial de Ibagué resolvió iniciar indagación preliminar el primero de octubre de 2017. Una vez recaudadas las pruebas decretadas en el auto de apertura de indagación preliminar, esa misma Procuraduría Provincial consideró que estaban dados los presupuestos para adelantar el procedimiento verbal y en providencia del 12 de octubre del mismo año, declaró la procedencia de este procedimiento. Cargo Imputado: El disciplinado en el presente caso actuó como contratista, a pesar de la existencia de causal de inhabilidad conforme a lo establecido en el art. 127 de C.P y lo establecido en la ley 80 de 1993. Con dicho comportamiento presuntamente incurrió en la falta disciplinaria establecida en el artículo 48 numeral 17 de la ley 734 de 2002, pues a pesar de la inhabilidad que existía, contrató con el municipio de Suarez – Tolima. Descargos y Alegatos de Conclusión de la Defensa: Frente al cargo imputado contra PABLO EMILIO CÓRDOBA, la defensora de oficio designada el 6 de noviembre de 2007 en documento de descargos allegado en la audiencia celebrada el 19 de noviembre del mismo año argumentó que “a pesar de que la inhabilidad imputada existía, era de tener en cuenta que si bien la prohibición de celebrar contratos era para todos los servidores públicos, ya sea directamente o por interpuesta persona, este tipo de contrataciones podía derivarse de criterios altruistas o necesidad de cubrir un servicio que bien podía solo presentarse en cabeza de quien únicamente lo podía brindar, sea o no servidor público.” Añadió que “el aspecto moral invita a observar ecuánimemente las ordenes de trabajo, resaltando que su defendido, había sido un simple docente y no tenía poder de decisión respecto a ello que cumplía con prestar el servicio de transporte en labores de ayuda a la comunidad, por ejemplo en la orden de trabajo 569 se necesitó para el	

Institución: Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal	Procurador Delegado Ponente: Mario Roberto Molano López
--	--

Sentencia:**Expediente:** 078-5594-08**Fecha:** 17 de Junio de 2008**Tema Principal:** Contratación Estatal Siendo Servidor Público

desarrollo de las redes de información cultural, la orden trabajo No. 259, para programas y actividades de fomento y apoyo a eventos deportivos, la orden de trabajo 249 para transporte escolar y la orden 026, para que la comunidad participe en la instalación de la constituyentes del departamento en el año 2003. “

Fallo de Primera Instancia: El A Quo resolvió sancionar al señor Pablo Emilio Córdoba Duarte con Destitución Del Cargo E Inhabilidad General de diez (10) años. Por cuanto se consideró que las pruebas obrantes dentro del proceso contrarían lo dicho por la defensa en sus descargos y alegatos, el despacho se pronunció así “*carecen de total sustento tales apreciaciones, pues tendrían que confluir una serie de situaciones para darle credibilidad a tal hipótesis y por contrario se hace evidente en el transcurso de la investigación que tal interés altruista y desinteresado nunca existió, como tampoco la necesidad del servicio, pues el servicio que prestó en dicha contratación pudo haber sido prestado por otra persona y el servicio en si no era esencial.*”

Apelación: El abogado del disciplinado alega violación al debido proceso, por cuanto dice que el 22 de octubre de 2007 se notificó al disciplinado mediante edicto, que debía comparecer a una audiencia que se celebraría el 19 de octubre de ese año, es decir 3 días antes. También dice que el disciplinado se acercó dentro de los dos días siguientes a dicha notificación y al preguntar sobre el particular, se le informó que se fijaría nueva fecha sin que nunca se le hubiera notificado otra decisión hasta la lectura del fallo, lo cual le impidió solicitar pruebas y presentar argumentos de defensa. Agrega que aunque se le nombró defensor de oficio, no era lo mismo que su defendido hubiera asistido. Dice la defensa que en el proceso no se encuentra probado que el disciplinado hubiese prestado servicio alguno, porque no hay constancia de cumplimiento, ni que hubiese firmado algún contrato o constancia de que el vehículo era de su propiedad, o de haber cobrado el cheque. Anota que los contratos no fueron firmados por su defendido y que el vehículo pertenece a una empresa denominada COOTRANSTOL. Por ello solicita dar aplicación al principio in dubio pro disciplinado, dado que, a su entender, existen dudas razonables, que hacen prudente revocar la decisión atacada.

Consideraciones: Observó el Despacho que el disciplinado tuvo la posibilidad de actuar en todas las fases procesales, bien sea directamente como lo hizo al participar en la etapa de indagación preliminar, mediante defensor de oficio y a través de apoderado judicial, en las demás etapas del proceso.

El despacho anota, que lo alegado por la defensa en cuanto a la indebida notificación, no constituye violación al debido proceso o derecho de defensa del disciplinado, pues no se trata de una circunstancia que afecte de manera sustancial el proceso ni la defensa del disciplinado, ya que nada obsta la fijación de una nueva fecha para audiencia, como efectivamente se hizo, ante la no comparecencia del disciplinado y una vez se designó defensora de oficio.

Arguyo igualmente el despacho que “*Tampoco es válido el argumento de la defensa, según el cual, aunque se nombró defensor de oficio, no era lo mismo que su defendido hubiera asistido a la audiencia practicada en el proceso verbal. Pues, no sólo se trata de un mecanismo previsto en el artículo 186 del Código Disciplinario Único, sino que antes que ser una violación al debido proceso como lo plantea el apelante, ello constituye una garantía para la defensa del investigado cuando este se encuentra ausente, como en este caso.*”

En cuanto a la solicitud de aplicación del principio In Dubio Pro Disciplinado se señaló que el principio de la duda razonable sólo es aplicable, como se desprende su nombre, en caso de duda, es decir ante la falta de certeza absoluta respecto de los hechos o de la conducta investigada. Sin embargo, se consideró que en el presente caso no se daban las circunstancias necesarias para dar aplicación a este principio, por cuanto se demostró la calidad de servidor del disciplinado e igualmente la celebración de las diferentes órdenes de trabajo.

Resuelve: Confirmar la decisión de primera instancia, proferida el 25 de febrero de 2008 por medio de la cual la Procuraduría Regional del Tolima, resolvió sancionar disciplinariamente a Pablo Emilio Córdoba Duarte, con Destitución del Cargo e Inhabilidad General de Diez (10) Años.

Tabla 5.

Referencia jurisprudencial sentencia T-864-2005.

Institución: Corte Constitucional		Magistrado Ponente: Alvaro Tafur Galvis	
Sentencia: T-864-2005	Expediente: T-1102391	Fecha: 18 De Agosto De 2005	
Tema Principal: Autoridad competente para investigar quejas presentadas contra docente			
Desarrollo de la Sentencia: Los hechos que originaron la interposición de la acción de tutela empezaron el día 7 de marzo de 2005, cuando la madre de una menor instauró acción de tutela en nombre y representación de ésta, contra el Secretario de Educación Municipal de (...) Al estimar vulnerados los derechos fundamentales de los niños, a la educación, a la integridad moral y al derecho a no recibir tratos “degradantes”, por <i>“la conducta inmoral y contraria a la ética por parte de un docente y por la conducta omisiva del funcionario accionado”</i> .			
La madre señaló que su hija cursaba 6to grado, y que en diciembre de 2004 su hija le comentó que el profesor había sido abusivo con su integridad lanzándose a tocarle su vagina, que esta situación quedó de esta manera hasta el día en que varios estudiantes más entregaron queja al rector del colegio y ante la Personería Municipal. Mediante la queja, se solicitó el traslado del docente mientras se adelantaba el debido proceso y se pidió la protección de los derechos a la educación integral y a la integridad moral de los niños del Colegio.			
Sin embargo, ante lo anterior, el Secretario de Educación Municipal señaló que se había realizado el traslado de la queja a la OCID de la Alcaldía Municipal y a la Fiscalía General de la Nación para que se adelantaran dichas investigaciones y hasta no haber pronunciamiento de estas autoridades no se podría adoptar una decisión diferente. Debido a esto la madre de la menor en cuestión interpuso la acción de tutela solicitando el traslado o reubicación del docente sin esperar el trámite dilatorio.			
El juzgado que bajo reparto tuvo conocimiento de esta acción, después de haber realizado todas la práctica probatoria necesaria, mediante providencia del 29 de marzo de 2005 denegó la tutela considerando que tanto el Alcalde como el Secretario de Educación Municipales, no han vulnerado derecho alguno a la menor, teniendo en cuenta que <i>“los funcionarios municipales tienen razón para proceder de la manera que lo han hecho hasta ahora, pues no es posible ampararse en el mandato constitucional relativo a los derechos de los niños (C.P., Art. 44), para desconocer y atropellar otros derechos que tiene el docente acusado, como el derecho a tener un “juicio justo que le garantice su derecho de defensa” pues suspender o trasladar al docente sin que medie una decisión penal o disciplinaria en su contra es atentar contra el debido proceso, el derecho de defensa y de contradicción”</i> .			
Problema Jurídico: ¿Prevalecen los derechos de los NNA sobre los derechos fundamentales al debido proceso y derecho a la defensa y contradicción? ¿Quién es la autoridad competente para investigar este tipo de actos cometidos por servidores públicos contra NNA?			
Consideraciones: 1. La protección integral de los menores establecida en los arts. 42 a 45 de la Constitución Política está conformada por: i.) <i>Un sistema general de principios y garantías establecidos para todas las personas, como lo son el principio de la dignidad humana, el derecho a la vida, a la integridad física, la salud, la seguridad social, la nacionalidad, etc. Y ii.)</i> <i>Por un sistema especial con características y eficacia concretas que se traduce en que dichos derechos son fundamentales y prevalentes, en términos de la Constitución.</i>			
Los derechos de los niños no dependen de ninguna condición especial y se aplican a todos por igual; constituyen un <i>“conjunto de derechos-garantía frente a la acción del Estado y representan un deber de los poderes públicos de concurrir a la satisfacción de los derechos”</i> . Es así como se consagró en la Constitución que la familia la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.			
La protección integral de los derechos del niño se hace efectiva a través del principio del <i>interés superior del niño</i> , consagrado en el artículo 44 superior según el cual <i>“los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás”</i> .			

Institución: Corte Constitucional**Magistrado Ponente:** Alvaro Tafur Galvis**Sentencia:** T-864-2005**Expediente:** T-1102391**Fecha:** 18 De Agosto De 2005**Tema Principal:** Autoridad competente para investigar quejas presentadas contra docente

Por lo tanto, es en el ámbito del interés superior del menor que se deben resolver los asuntos que involucren los derechos fundamentales o cualquier otro derecho de los niños.

2. La Procuraduría General de la Nación, que es la autoridad competente para adelantar la investigación de naturaleza disciplinaria en contra del docente, de esta manera, se puede agilizar las acciones tendientes a proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a la menor en este caso, teniendo en cuenta que dentro de ese procedimiento existe la posibilidad de aplicar la suspensión provisional del presunto infractor, no a título de sanción, sino *“siempre y cuando existan serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio facilita la interferencia del presunto autor de la falta en el trámite normal de la investigación o ante la posibilidad de la continuidad o reiteración de la falta”*. Y, de otra parte, proteger igualmente los derechos del docente acusado, en especial al debido proceso.

Finalmente, en el caso concreto, en el expediente no obra prueba de que el Secretario haya dirigido algún oficio ante la Procuraduría General de la Nación, lo cual era la herramienta más expedita para resolver el asunto planteado.

Resuelve: **Revocar** el fallo proferido por el Juzgado, el 29 de marzo de 2005, promovido por la madre de la menor, contra el Secretario de Educación Municipal, y en consecuencia **Conceder** la protección invocada

Las anteriores referencias jurisprudenciales y diferentes decisiones administrativas, se encontraron enlazadas con el tema abordado en esta práctica jurídica desde diferentes aspectos: uno es el tratamiento a las conductas de los docentes en su función pública; asimismo el análisis del abandono del cargo desde dos planos, uno como causal de retiro del servicio y el otra desde el principio del Non Bis In Ídem; igualmente se vislumbró dentro de estos análisis la diferencia entre un director de escuela y un docente, visto desde el la aplicación de la ley disciplinaria y finalmente se evidenció quien es la autoridad competente para investigar quejas presentadas contra docentes dependiendo del tipo de conducta.

En cuanto al tratamiento de las conductas de los docentes en su función pública, se pudo evidenciar con la decisión administrativa de la Procuraduría Segunda delegada Para la Vigilancia Administrativa, que el deber principal de los docentes y dentro del cual se enmarcan sus conductas es el de educar. Dentro de este análisis se pudo percibir que este deber se encuentra estrechamente

relacionado con la protección constitucional de los NNA, esto es, la obligación que les asiste a los educadores de garantizar la integridad personal de los NNA. Lo que se pudo concluir es que a todos los docentes como servidores públicos les asiste una serie de obligaciones y deberes que se deben hacer valer para lograr los fines del Estado, que en este caso sería el fin de la educación, y que toda conducta que derive en una afectación a este servicio se encuentra enmarcada como una irregularidad disciplinaria, es así como la única forma de excusarse del incumplimiento cometido es demostrar sin lugar a dudas que el daño causado no estuvo dentro de su control.

En relación al tema del abandono del cargo, la sentencia C-088 de 2002 proferida por el MP Eduardo Montealegre Lynett, examina este asunto desde dos planos como lo son, el abandono del cargo como causal de retiro del servicio y desde la óptica del principio del Non Bis In Idem. Lo que se pudo concluir de este análisis es que el hecho de que un comportamiento como el abandono del cargo genere una doble consecuencia (sanción disciplinaria y retiro del régimen de carrera), no representa una violación al principio del doble enjuiciamiento por cuanto cada consecuencia tiene una finalidad distinta. Lo anterior se aclaró de la siguiente manera, el derecho disciplinario lo que busca es garantizar la buena marcha y el buen nombre de la administración pública, encontrándose una diferencia con relación al régimen de carrera y es que, este último lo que busca garantizar es que quien se vincule con el estado sea el más competente con el fin de aumentar la eficiencia y eficacia de los fines del estado.

Ahora bien, en relación a una diferencia en cuanto a aplicación del régimen disciplinario entre un director de un colegio oficial a un docente, se pudo concluir con base en la decisión administrativa de la Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal, que si bien es

cierto el director de un colegio oficial es un docente, tiene una particularidad especial que aumenta su responsabilidad como servidor público, y es el de ser director, por cuanto este cargo implica una facultad extra y es la de desarrollar actividades administrativas, esto es, labores de contratación y coordinación en pro del establecimiento público, lo que implica a su vez el manejo de dineros del erario público.

Desde este punto de vista, se evidenció en esta decisión, que esta característica de los rectores o directores, conlleva una aplicación más rigurosa del régimen disciplinario por cuanto cualquier conducta que afecte el erario público o vaya en contra de la buena administración pública implica per se la violación directa del régimen de inhabilidad establecido en la Constitución Política de Colombia y en la ley 80 de 1993, esto es, la prohibición directa de contratar con el Estado siendo servidor público.

En relación al tema de quien es la autoridad competente para investigar las quejas presentadas contra los docentes, mediante la sentencia de la Corte Constitucional T-864 de 2005 con Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis, se logró aclarar que la autoridad competente para la investigación de las quejas contra los docentes oficiales, es la Secretaria de Educación Municipal mediante su OCID, sin embargo, en los casos donde se evidencie un agravante como lo son los actos y abusos sexuales en contra de los NNA, quien debería asumir la investigación por la facultad del poder preferente seria la Procuraduría General de la Nación, además que es esta autoridad quien puede agilizar las acciones tendientes a proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, dado que dentro de los procedimientos existe la posibilidad de suspender provisionalmente al o los presuntos infractores, lo anterior no se da a título de sanción sino porque

se logra establecer que la permanencia en el cargo facilita la interferencia del presunto autor en el trámite normal de la investigación, y de otra parte para proteger igualmente los derechos del docente acusado, como lo es el derecho al debido proceso. Igualmente se dilucido en esta sentencia que, la protección de los derechos de los NNA se hace efectiva a través del principio del interés superior del niño, por lo tanto, ante cualquier asunto donde choquen derechos fundamentales es el interés superior del menor el que debe prevalecer.

Para finalizar, es menester señalar que, las referencias jurisprudenciales y decisiones administrativas tuvieron relevancia en este trabajo, por cuanto con ellas se pudo evidenciar que conductas catalogadas como disciplinarias son frecuentes dentro de la profesión del docente oficial, asimismo quien es la autoridad competente en las diferentes situaciones presentadas dentro del ejercicio de la profesión docente y finalmente el tratamiento tenue dentro de los procesos disciplinarios que se adelantan contra los docentes debido al minúsculo rango de posibles conductas disciplinarias y los tipos de sanción para ellas, diferenciándose esto con las decisiones en contra de directivos docentes quienes debido a su cargo acarrearán un incremento dentro de sus responsabilidades y obligaciones, lo que implica finalmente un aumento significativo en las sanciones impuestas dentro de un proceso disciplinario.

Actividades desarrolladas durante la práctica

Las actividades que se desarrollaron a lo largo de la presente labor jurídica social en la oficina jurídica del Sindicato de Educadores de Santander son las siguientes:

Primer informe de actividades realizadas.

Conforme con los objetivos planteados para esta práctica jurídica social y con el fin de cumplir con las actividades establecidas, se dió desarrollo a este primer informe procediendo; en primera medida, al estudio del archivo perteneciente al Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander (S.E.S), de ahora en adelante S.E.S., así como a la atención, solución y recolección de información de los problemas jurídicos de los docentes del S.E.S.; pretendiendo constatar el cumplimiento del objetivo planteado, así como de las funciones jurídicas asignadas a la entidad. En las primeras semanas de práctica se logró una adaptación tanto a la Entidad como a sus trabajadores; así como a sus afiliados, esto es: los educadores del sector educativo de Santander, logrando conocer más de las funciones que desempeña éste sindicato principalmente la oficina jurídica del S.E.S, y los trámites que se llevan a cabo para dar soluciones a las quejas de los maestros que acuden en busca de ayuda, conociendo en su totalidad el funcionamiento interno, estructura organizacional y normativa aplicable al S.E.S y los casos que son de su competencia.

En esta etapa de instrucción se observó de manera detallada el funcionamiento de la oficina jurídica del S.E.S que permitió identificar y establecer los recursos idóneos para el desarrollo de la labor a realizar, tales como leyes y normas vigentes en torno al derecho disciplinario y a los objetivos de la oficina jurídica que constituyen herramientas necesarias que ayudaron a formalizar el desarrollo de la práctica. Lo anterior, junto a los conocimientos jurídicos adquiridos en las aulas de clases de la Universidad hizo que este grupo social sienta el apoyo en circunstancias en las cuales consideren necesario el acompañamiento jurídico o consideren que sus derechos son vulnerados.

Este apoyo se brindó mediante la realización de: Asesorías, quejas y mecanismos constitucionales, tales como: derechos de petición, acciones de tutela, e incidentes de desacatos de tutela. Los servicios brindados por la oficina jurídica del S.E.S cobijan tanto a los asociados como a sus familiares en calidad de beneficiarios en los diferentes conflictos jurídicos en los que se ven inmersos.

Por otra parte, se realizó el estudio del archivo del Consultorio Jurídico del S.E.S que se encuentra vigente desde el año 2013 y ha sido alimentado por estudiantes de últimos semestres de la Universidad Industrial de Santander y la Universidad Santo Tomas de Aquino. Este estudio llegó a la conclusión de que es elevado el número de procesos disciplinarios que se ocasionan por incumplimiento a los deberes y obligaciones establecidos en el régimen disciplinario, asimismo, una tendencia a la vulneración del derecho a la seguridad social en salud por parte del régimen al que pertenecen.

Es de señalar que el tutor de la práctica el Dr. Reinaldo Gómez Luna fue la persona encargada del seguimiento correspondiente al trabajo que se realizó como practicante jurídico dentro del Consultorio; asimismo, es el abogado encargado de llevar todos los procesos disciplinarios que llegan a la oficina jurídica, también, se obtuvo ayuda de la Secretaría del Consultorio Jurídico, quien es la encargada de recibir, clasificar y repartir las diferentes diligencias jurídicas.

De esta manera, en el transcurso del presente informe se mostraron los resultados de la primera fase de la práctica, esto es: estudio, análisis y realización de actividades jurídicas; lo anterior con

el fin de comprender las necesidades y problemas actuales que presentan los docentes afiliados al S.E.S.

Actividades Realizadas.

- Presentación personal a los empleados del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander y reconocimiento de las instalaciones.
- Inducción al funcionamiento y normativa que rige el sector educativo oficial de Colombia.
- Realización de trámites jurídicos en materia constitucional y disciplinaria a los docentes afiliados al Sindicato de Educadores de Santander, a través de la Práctica Jurídica Social.

Recepción de quejas de los docentes adscritos al sindicato.

La finalidad principal del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander es que sus integrantes tengan a su servicio la asistencia jurídica en las áreas de derecho laboral, disciplinario y seguridad social sobre las cuales se hace posible brindarles el apoyo requerido para resolver sus problemas.

El procedimiento que se realiza en la oficina, se inicia con la recepción de la respectiva queja, ya sea por medio de la secretaria del consultorio jurídico del sindicato o por los estudiantes practicantes; posteriormente, se hace la respectiva comunicación a las entidades encargadas de gestionar las diligencias pertinentes para lograr la garantía de los derechos de los afiliados.

Una vez se pasa este primer filtro y llegándose al evento en que, pese a la interposición de las respectivas quejas, las entidades garantes de materializar los derechos de los docentes afiliados al

sindicato no han cumplido con su obligación; se procede a accionarlas legalmente, ya sea mediante la elaboración de derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato o demás mecanismos legales que sirven para dar por terminadas las repetitivas vulneraciones a sus derechos.

Conocimiento de la problemática.

Se dio inicio a la práctica jurídica social atendiendo a los docentes en una de las oficinas con el fin de realizar las entrevistas con los mismos y, así, elaborar la respectiva asesoría.

La recepción de quejas como primer filtro y posterior envió de las mismas a las entidades encargadas de garantizar los derechos de los docentes, se tiene como una manera de propiciar la descongestión de los despachos judiciales del país y, también, de obtener soluciones asertivas conforme al caso en concreto.

En lo referente a los casos de derecho disciplinario, después de la revisión del archivo del consultorio jurídico del sindicato, se pudo denotar que se registran una cantidad significativa de casos sobre esta materia; sin embargo, como es de saberse, mi competencia como practicante va hasta la recepción del caso y apoyo en elaboración de documentos respectivos al abogado que realiza las veces de apoderado en los diferentes procesos disciplinarios.

Se iniciaron actividades en la práctica a partir del día 12 de junio de 2018, atendiendo tres días a la semana, como ya fue posible explicarlo, la función consistió en brindar asesorías jurídicas a los docentes adscritos al sindicato, elaboración de documentos tales como poderes especiales para

procesos disciplinarios, derechos de petición, tutelas, incidentes de desacato y conceptos jurídicos según el caso.

Tabla 6.

Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, primer mes.

Lunes 18 de Junio de 2018: Inducción.	Presentación oficial y personal a los servidores del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, reconocimiento de las instalaciones y las diferentes dependencias del establecimiento.
Martes 19 de Junio de 2018: Inducción.	Inducción al funcionamiento y normativa que rige el sector educativo oficial. Se obtuvo conocimiento del régimen especial en salud que existe para trabajadores del sector educativo; esto es, de que la Fiduprevisora S.A se encarga de administrar los recursos destinados a los servidores de salud del régimen excepcional originado en la ley 91 de 1989 y asimismo, dicha ley creó el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio –FOMAG- para garantizar el derecho fundamental a la salud de los docentes y garantizar prestaciones económicas a estos. Igualmente en materia disciplinaria obtuve conocimiento de que son las Oficinas de Control Interno Disciplinario de los entes territoriales descentralizados en educación, cada municipio o departamento dependiendo, quienes realizan las respectivas indagaciones e investigaciones en primera y segunda instancia a los docentes del departamento, igualmente en el transcurso del proceso disciplinario se da comunicación a la Procuraduría General de la Nación para que conforme al poder disciplinario preferente que ostenta actué en el proceso cuando lo considere necesario. Asimismo el régimen disciplinario para los docentes se rige conforme a lo establecido en la ley 734 de 2002.
Miércoles 20 De Junio de 2018 Archivo	Se ejecutó la búsqueda en el archivo del sindicato en busca de los registros existentes en cuanto a materia disciplinaria, esto es, procesos disciplinarios. Ante lo anterior, se evidencio un número considerable de procesos disciplinarios acompañados por el abogado tutor de esta práctica.
Docente: Claudia Patricia Cárdenas Entrega del Documento El Día: 2 De Julio de 2018	Acción de Tutela: Acción requerida por la docente, después de un previo estudio del caso, se aceptó la realización de la acción constitucional, por cuanto es una persona con problemas de Epilepsia Crónica; la UT Red Integrada Foscal quien les presta el servicio a los docentes de la región Santander, le niega citas médicas con especialista y en cuanto al medicamento de su tratamiento Levetiracetam, se lo entregan de manera tardía y en ocasiones no le entregan ninguno.
Docente: Fanny Jerez de Escobar Entrega del Documento El día: 9 de Julio de 2018	Derecho de Petición: Acción requerida por cuanto es una paciente de 73 años de edad con Cáncer; A la docente la junta médica de la UT Red Integrada Foscal le solicito cita médica con especialista de cabeza y cuello, para que el mismo le programe fecha para cirugía. Ella solicito la cita médica el 5 de junio de 2018 sin embargo, a la fecha de la entrega del respectivo documento no se la habían otorgado y esto pone en riesgo cada día más su salud.
Docente: Olga Instan Entrega Del Documento El Día: 10 De Julio De 2018	Derecho de Petición: La hija de la docente llamada María Angélica Prada Instan requiere cita médica con especialista, sin embargo después de haber realizado la respectiva queja y habiendo omisión por parte de la UT Red Integrada Foscal, se procedió a realizar oficialmente la petición de la cita con especialista en nefrología,

	por cuanto ya se radicó la solicitud de la precitada cita, el día 13 de marzo y a la fecha de realización de este documento no se ha asignado.
Docente: Mary Luz Velandia	Solicitud de Reembolso a la UT Red Integrada Foscal: El hijo de la docente Jhon Anderson Urrea Velandia sufrió un accidente en casa donde resultó con quemaduras de primero, segundo y tercer grado en todo su cuerpo; ante lo anterior le formularon cremas hidratantes y protectoras que no le fueron suministradas en el dispensario. La docente adquirió de manera particular los medicamentos recetados, ante esto, se procede a realizar una solicitud de reembolso como establece el manual del usuario en salud del Magisterio para que le sea reembolsado el dinero gastado por la docente.
Entrega Del Documento El Día: 13 De Julio De 2018	

Segundo informe de actividades realizadas

En esta segunda etapa de la práctica jurídica, se contó con más adaptación con respecto al manejo y actividades internas del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, como de la atención a los docentes.

Se apoyó al Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander en diversas tareas como elaboración de derechos de petición a diferentes entidades, acciones de tutela y quejas, en aras de cumplir con las actividades acordadas.

Teniendo en cuenta que el apoyo en materia disciplinaria que se pudo realizar siendo practicante de último semestre de la carrera de derecho y ciencias políticas está limitado, como se hizo referencia en el anterior informe, el ejercicio en materia disciplinaria se supeditó al apoyo en realización de labores al abogado el Dr. Reinaldo Gómez Luna, por solicitud de él y acompañamiento del mismo, se realizó una queja disciplinaria dirigida hacia la Secretaria de Educación de Piedecuesta. Esta queja fue en contra de la Rectora de la Institución Educativa de San Francisco, la señora Johanna Quintero Bohórquez, por cuanto la docente de esta institución la señora Marlene Patiño Correa; quien considera que la directiva está realizando presuntas conductas de acoso laboral en su contra debido a que tuvo una discusión con el docente Carlos Andrés Camacho a principios de este año, disputa que terminó en buenas condiciones, y a la fecha

la Rectora persiste en realizar persecución a la docente MARLENE llamándola a libre versión ante el Comité de Convivencia Escolar.

Asimismo, tuvo un percance con la señora Elsy Luna Díaz quien es la aseo del colegio, por cuanto la docente señala que le pidió en repetidas ocasiones el favor de abrir un salón para acceder a unos trajes de danza, encontrándose esta orden dentro de sus funciones, la señora Luna hizo caso omiso a estos llamados, igualmente, empezó a gritar y realizar comportamientos inadecuados para los estudiantes, relata la docente Marlene Patiño que realizó la debida comunicación de lo sucedido al Coordinador en su momento, sin embargo, a la fecha de presentación de esta queja a la OCID de la Secretaria de Educación de Piedecuesta, la Rectora la llama a rendir versión de los hechos para ser estudiado el caso en Comité de Convivencia Escolar.

Actividades realizadas.

- Ofrecer asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) afiliados al Sindicato de Educadores de Santander.
- Realizar trámites conforme al marco legal y constitucional vigente, tales como derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato e impugnaciones de tutela.
- Apoyo en elaboración de quejas presentadas por parte de los trabajadores del Sector Educativo adscritos al Sindicato, y en contra de las entidades prestadoras de los servicios médicos.

Tabla 7.

Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, segundo mes

Docente: Ruth Ester Pérez Rojas Entrega de Documento: El Día 10 de Agosto de 2018	Derecho de Petición para Solicitar Aprobación del Expediente de Cesantías Parciales: La docente señala que, desde el mes de agosto del año 2017, solicito de la manera indicada sus cesantías parciales para remodelación de vivienda, sin embargo, a la fecha de entrega de este documento, ni la Secretaria de Educación de Bucaramanga, ni la Fiduprevisora, le dan respuesta ni afirmativa ni negativa ante su solicitud, solo han realizado dilaciones, perjudicando de esta manera a la docente. El derecho de petición fue dirigido ante la Fiduprevisora, solicitando explicación del porque en la demora de la aprobación de su expediente para cesantías parciales teniendo en cuenta el tiempo que lleva su solicitud.
Usuario: Ricardo Perez Zabala Fecha de Entrega del Documento: 13 de Agosto de 2018	Incidente de Desacato: El señor Ricardo Pérez Zabala es un paciente diagnosticado con Queratitis Intersticial y Profunda en su ojo derecho. Para el mes de enero de 2018 interpuso una acción de tutela en contra de la NUEVA EPS-S y mediante fallo del 13 de febrero de 2018 el Juzgado Promiscuo de Piedecuesta amparo los derechos fundamentales a la salud y una vida digna de Pérez Zabala. Este fallo fue impugnado por la Nueva EPS-S y habiendo sido resuelto en segunda instancia, el Juzgado Promiscuo de Piedecuesta mediante fallo del 25 de abril de 2018 confirmo su sentencia amparando sus derechos fundamentales y ordenando a la NUEVA EPS-S a realizar un tratamiento integral al padecimiento de Pérez Zabala. Para la fecha de entrega de este documento, al usuario se le ha negado la entrega de variados medicamentos fundamentales para su padecimiento, así como la entrega de lentes y implantes para sus ojos.
Docente: Carlos Rene Bautista Fecha de Entrega del Documento: 24 de Julio De 2018	Carta de Reembolso: A la madre del docente quien es beneficiaria del servicio de salud, le medicaron el medicamento llamado <i>Bromuro de Pinaverio</i> x100mg/Simeticona 300mg, este medicamento es para pacientes diagnosticados con hipertensión esencial. El docente junto a su señora madre se acercó al dispensario por la entrega del medicamento, sin embargo, en la farmacia le señalaban que no tenían en su momento el medicamento respuesta que fue repetida en variadas ocasiones; ante lo anterior, él realizo la compra del medicamento por fuera de los servicios de salud por un valor de \$127.600. Debido a las garantías y compromisos pactados entre el magisterio y el prestador de servicios de salud contratado, en ocasiones excepcionales, los docentes cuentan con la posibilidad de solicitar reembolsos por gastos que debieron ser cubiertos por el plan y no lo fueron.
Docente: Martha Gladys Torres Torres Fecha de Entrega del Documento: 17 de Julio de 2018	Solicitud de Reembolso: El día 27 de junio de 2.018, mediante orden médica del médico general le ordenaron a la hija de la docente la niña Isabella Suescun Torres una ecografía para los riñones y para las vías urinarias, esta orden médica fue autorizada el mismo día y se ordenó este procedimiento a Paramédicos S.A AGENCIA SIMAG. Ante lo anterior, la docente se dirigió con su hija al lugar indicado a realizar el precitado procedimiento, sin embargo, estando allí le indicaron que con ellos no existía convenio para prestación de servicios. Debido a esto y teniendo en cuenta la urgencia de dicho procedimiento para salvaguardar la salud de su hija realizó el pago correspondiente a \$81.000 pesos.
Docente: Marlene Patiño Correa Fecha de Entrega del Documento: 21 de Agosto de 2018	Queja por Presunto Acoso Laboral: Se presenta la docente a las instalaciones de la Oficina Jurídica del SES, para que se estudiara la posibilidad de realización de queja por presunto acoso laboral por parte de la rectora del colegio para el cual labora. Luego de un estudio de los hechos y lo relatado por la docente, se procede a realizar la queja dirigida a la OCID de la Secretaria de Educación de Piedecuesta. Esta queja fue dirigida contra la rectora de la Institución Educativa de San Francisco la señora Johanna Quintero Bohórquez, por cuanto la docente de esta institución la

	señora Marlene Patiño Correa considera que la rectora está realizando presuntas conductas de acoso laboral en su contra debido a que tuvo una discusión con el docente Carlos Andrés Camacho a principios de este año, disputa que termino en buenas condiciones, y a la fecha la rectora persiste en realizar persecución a la docente Marlene llamándola a libre versión ante el Comité de Convivencia Escolar. Asimismo tuvo un percance con la señora Elsy Luna Díaz quien es la aseo del colegio, por cuanto la docente señala que le pidió en repetidas ocasiones el favor de abrir un salón para acceder a unos trajes de danza, encontrándose esta orden dentro de sus funciones, la señora Elsy Luna Díaz hizo caso omiso a estos llamados igualmente empezó a gritar y realizar comportamientos inadecuados para los estudiantes, relata la docente Marlene Patiño que realizó la debida comunicación de lo sucedido al coordinador en su momento, sin embargo, a la fecha de presentación de esta queja a la OCID de la Secretaría de Educación de Piedecuesta, la rectora la llama a rendir versión de los hechos para ser estudiado el caso en Comité de Convivencia Escolar. Lo que se consideró para la realización de esta queja por acoso laboral, fue la insistencia por parte de la rectora para estudiar junto al comité de convivencia escolar, situaciones que ya han sido superadas.
--	---

Tercer informe de actividades realizadas

Es menester mencionar que el objetivo de la práctica jurídico social iba dirigido al área del derecho disciplinario con el fin de brindar una herramienta a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander mediante la cual evidenciarán e identificarán sus deberes, derechos y prohibiciones que orientan su profesión teniendo en cuenta que la labor que ellos prestan es un fin del Estado. Sin embargo, no se trató solo de brindar asesorías y acompañamiento en este ámbito, sino también realizar actividades jurídicas asignadas por el Consultorio Jurídico como lo eran: la realización de derechos de petición, tutelas, y demás documentos que fueron encomendados en aras de salvaguardar los derechos fundamentales relacionados con la esfera Laboral y Seguridad Social en salud de los docentes y trabajadores adscritos a dicha organización gremial. Lo anterior, teniendo en cuenta que, en el área del derecho disciplinario, la competencia como practicante estaba supeditada a lo ordenado por el abogado Dr. Reinaldo Gómez Luna quien es mi tutor de práctica y es quien lleva todos los procesos disciplinarios en la dependencia.

Así pues, se encontró que de los temas estudiados que tiene mayor ocurrencia es el relativo al servicio en el Sistema de Salud, esto es, la falta de administración correcta de este servicio que se encuentran a cargo de las E.P.S, que se evidencia una prestación precaria de los servicios en general a los docentes quienes tienen formalmente un Régimen Excepcional.

Actividades Realizadas.

- Ofrecer asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) afiliados al Sindicato de Educadores de Santander.
- Realizar trámites conforme al marco legal y constitucional vigente, tales como derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato e impugnaciones de tutela.
- Apoyo en elaboración de quejas presentadas por parte de los trabajadores del Sector Educativo adscritos al Sindicato, y en contra de las entidades prestadoras de los servicios médicos.

Tabla 8.

Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, tercer mes.

Docente: Ema Liliana Angulo Mantilla Entrega de Documento: El Día 21 de Agosto de 2018	Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación: La docente señala que desde el mes de Noviembre de 2015 Fue Nombrada en Provisionalidad de La Institución Educativa Claveriano Fe y Alegría; El pasado 10 de agosto de 2018 le fue notificado por aviso una resolución mediante la cual le dan por terminado su nombramiento, sin embargo, en esta resolución no le conceden recursos de ley por lo cual le estaban vulnerando sus Derechos Fundamentales. Por lo anterior ella mediante derecho de petición solicito respetuosamente que se analizaran sus condiciones especiales de pre pensionado y madre cabeza de familia con dos niñas menores. El recurso de reposición va encaminado a solicitar que se derogue el acto administrativo que revoco su nombramiento, y expedir uno nuevo en el que se le dé la oportunidad de llenar una de las vacantes que exista relacionada con su especialidad.
Docente: Ema Liliana Angulo Mantilla	Acción de Tutela: Se interpone acción de tutela en contra de la Secretaria de Educación de Bucaramanga, por cuanto se consideró que a la docente se le estaba vulnerando sus derechos fundamentales a, La Vida, Mínimo Vital, Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas, Estabilidad Laboral Reforzada, Igualdad, Seguridad Social Y Educación. Lo anterior, por cuanto el accionado, no dio aplicación al

Fecha de Entrega del Documento: 10 de Septiembre De 2018	Decreto 2105 de 2017 y precedente de la Corte Constitucional mediante los cuales, en el caso de la docente debieron haberla reubicado en una nueva vacante por cuanto se demostraba su condición especial de Madre Cabeza de Familia.
Docente: Yeimi Yinady Orduz Rojas	Solicitud de Reembolso: La docente el día 28 de febrero de 2018 junto a su hijo asistió a consulta externa especializada en la E.S.E Hospital Universitario de Santander, esta consulta, termino con un análisis de resultados y un posterior control para el día 28 de agosto de 2018. Todo lo anterior se dio debido a que su hijo es un paciente con un año de edad, un riñón único por procedimiento quirúrgico por lo cual requiere controles con medicina especializada en nefrología y pediatría.
Fecha de Entrega del Documento: 1 de Septiembre de 2018	El día 13 de julio de 2018 asistió a medicina general para que se le otorgara la orden medica con el especialista en nefrología pediátrica, lo cual se dio; y el día 25 de julio de 2018 radico esta solicitud, sin embargo, a la fecha de realización de esta solicitud no le habían autorizado la precitada orden médica. Ante tal situación y debido al estado de salud de su hijo, el día 28 de agosto de 2018 decidió por su propia cuenta y ante médico particular, realizar los exámenes requeridos y pagar las consultas médicas necesarias de control. El monto dinerario que se solicita sea reembolsado es el de \$257. 100.oo.

Cuarto informe de actividades realizadas

En el desarrollo de la práctica jurídico social se buscaba demostrar la realización de los objetivos planteados en el inicio. Es necesario recalcar que se hizo el análisis jurisprudencial de algunos temas especiales del derecho disciplinario, así como el estudio de las normas para poder ejecutar el trabajo académico final, esto es, el folleto pedagógico del régimen disciplinario para maestros, buscando con esto que los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander, conozcan con facilidad cuales son los derechos, deberes, prohibiciones que tienen como servidores públicos, así como las conductas más frecuentes dentro de su ejercicio profesional. Se dio continuidad a la elaboración de Acciones de Tutela, incidentes de desacato, derechos de petición, y demás documentos jurídicos que fueron encomendados en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de los profesores adscritos a dicho sindicato.

Es un hecho que a pesar de que los educadores de Colombia pertenecen a un régimen especial de servicios de salud, estos, tienen muchos problemas con los prestadores del servicio, debido a la precariedad del servicio que prestan, hecho que pudimos afirmar desde las instalaciones del

Consultorio Jurídico del S.E.S, al tener que presentar reiteradamente quejas mediante correo electrónico recordándole a la EPS la labor que deben cumplir al brindar el respectivo servicio en condiciones óptimas. Igualmente, en el ejercicio de la práctica se realizaron diferentes asesorías a los educadores que acudían al Sindicato por acompañamiento en materia disciplinaria, asesorías que se dieron de manera oral en relación a cómo se iba a dar el proceso, el acompañamiento que brindaría el Sindicato, así como la realización de poderes especiales, por cuanto es el abogado Reinaldo Gómez Luna quien se encarga de manera específica de preparar cada caso teniendo en cuenta la particularidad de cada uno. Es así como se logró aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera profesional, y brindar la ayuda necesaria a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander.

Actividades realizadas

- Asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) a los afiliados al Sindicato de Educadores de Santander.
- Creación, entrega y socialización del folleto pedagógico del régimen disciplinario para docentes

Tabla 9.

Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, cuarto mes.

Docente: Sonia Isbeth Murillo Duarte	Derecho de Petición: La docente se acerca a las instalaciones del Consultorio Jurídico del S.E.S para que le brindáramos ayuda jurídica con respecto a la prestación del servicio que está recibiendo su señora madre Lola Duarte.
Entrega de Documento: El Día 4 de Octubre de 2018	Indica la docente que su madre tiene 86 años de edad y que fue diagnosticada con un tumor maligno en los huesos y la médula ósea, igualmente señala que en la EPS donde le prestan su servicio de salud (UT RED INTEGRADA), no le presta los cuidados necesarios y es negligente a la hora de dar medicamentos, citas y demás requerimientos que este padecimiento conlleva.

	Recalca la docente que ya ella no puede más sola con el cuidado de su señora madre y que requiere el acompañamiento de un enfermero domiciliario, así como la entrega de un alimento especial que requiere y citas médicas con especialistas. Después de haber realizado el estudio necesario, se procedió a realizar un derecho de petición solicitando lo requerido por la docente el cual va dirigido a la Fiduprevisora Y a la UT Red Integrada Foscal.
Docente: Ilda Ines Rios Vasquez Entrega de Documento: 12 de Octubre de 2018	Poder Especial y Asesoría: La docente se acerca al Consultorio Jurídico del S.E.S solicitando acompañamiento en un proceso disciplinario que cursa en su contra. Los hechos que originaron el proceso disciplinario se originan en una queja interpuesta por una madre de un estudiante del Colegio para el cual labora la docente, la queja según lo informado por la docente consiste en que presuntamente ella y varios docentes no cumplen con sus labores como profesores e igualmente no cumplen con su jornada laboral. Señala la docente que no conto en ningún momento con la posibilidad de desvirtuar lo dicho por la quejosa, que la queja fue inmediatamente comunicada al personero del municipio y en ese mismo momento se inició el proceso sin advertirles en ningún momento de la existencia de esa queja, saltándose según ella el debido proceso que se debe cumplir dentro del colegio. Conforme a lo reseñado por la docente, se procedió junto con la previa autorización del Dr. Reinaldo Gómez Luna a realizar el correspondiente poder especial para poder ejercer como apoderado de la docente, e igualmente se realizó una breve asesoría oral dentro de la cual se le indico a la docente como transcurría el proceso, que etapas conlleva el mismo, los resultados probables y el acompañamiento que brindara el Sindicato a través del Apoderado.
Docente: Emelina Codezzo de Escobar Entrega de Documento: 17 de Octubre De 2018	Acción de Tutela: El esposo de la docente pensionada por invalidez Emelina Codezzo de Escobar, se acerca junto a ella a las instalaciones de la oficina jurídica del S.E.S solicitando ayuda para interponer acción de tutela por la negligencia en el servicio prestado por la UT Red Integrada Foscal. Después de analizada la situación se evidencia que efectivamente la UT Red Integrada Foscal ha venido faltando a sus deberes como prestador de servicio, vulnerando el derecho fundamental a la Salud y La Vida Digna de la profesora Emelina teniendo en cuenta, que no le ha asignado citas requeridas para su tratamiento de Tumor Cerebral Y Extirpación de Nodulos en Mama Derecha, de las cuales ya tiene ordenes médicas. Finalmente, la UT Red Integrada Foscal ha olvidado que la señora Emelina Codezzo es una paciente perteneciente al grupo constitucionalmente protegido, esto es, personas de la tercera edad.
Docente: Ivan Alexander Gomez Capacho Entrega De Documento: 22 De Octubre De 2018	Reporte de Accidente Laboral: El docente se encontraba el día 22 de octubre de 2018 dentro de las instalaciones del Sindicato de Educadores de Santander cumpliendo sus labores como Directivo Sindical, siendo las 9:15 am y realizando su desplazamiento de una oficina a otra venia bajando unas escaleras, sin percatarme dejó de pisar uno de los escalones dando un paso en falso cayéndose desde su propia altura, lo anterior, ocasiono que se lastimara la rodilla derecha, lo que conllevo a que en estos momentos se encuentre caminando de manera forzosa, con dificultad para apoyar la pierna de manera correcta y con dolor intenso. Ante lo anterior se procedió a realizar inmediatamente el reporte a la Secretaria de Educación, realizando un documento relatando los hechos de manera clara y expresa, así como al diligenciamiento del formato respectivo de reportes de accidentes laborales.

7. Conclusiones

El desarrollo de la práctica jurídica social en el sindicato de educadores de Santander comprendió como actividad principal la recepción de casos en los cuales se evidencian conductas enmarcadas dentro del derecho disciplinario en el sector educativo junto con otras actividades secundarias como: la elaboración de derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato, quejas, entre otros, en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de los docentes adscritos al S.E.S. La ejecución de las labores descritas anteriormente se condensa mediante la presentación de cuatro informes, revisados por el tutor del sindicato de educadores de Santander y aprobados por el director de la práctica, de los cuales se puede concluir lo siguiente:

En el archivo del consultorio jurídico del sindicato de educadores de Santander, se encontró una cantidad considerable de procesos disciplinarios por diferentes conductas; principalmente, falta al deber de educador, abandono del cargo y abuso sexual. Lo anterior permitió establecer que los docentes tienen poco conocimiento de los actos que constituyen una falta disciplinaria teniendo en cuenta que en muchos de los procesos se establece mediante las declaraciones de los docentes que ellos no tenían conocimiento de que dichas conductas se constituían como una falta disciplinaria que pone en riesgo su estabilidad laboral dentro del régimen de carrera.

La mayoría de los procesos que se encontraban dentro del archivo del consultorio jurídico del Sindicato de Educadores de Santander han sido avocados por las diferentes Oficinas de Control Interno Disciplinario Secretarías de Educación quienes llevan dichos procesos hasta su final por

cuanto muchas de las faltas disciplinarias cometidas por los docentes no ameritan por su naturaleza y gravedad que la Procuraduría General de la Nación mediante su poder preferente avoquen el conocimiento de estas conductas.

Teniendo en cuenta que las faltas disciplinarias en las que incurren los docentes se enmarcan (en la mayoría de los casos) dentro del abuso de los derechos, incumplimiento de los deberes así como violación al régimen de prohibiciones, se evidencia que las sanciones impuestas por las OCID de las Secretarías de Educación Municipal correspondientes denotan cierta “levedad” en su aplicación por cuanto estas faltas, generalmente, son graves cometidas regularmente a título de dolo o culpa, lo que implica en materia de sanción suspensiones en el cargo o inhabilidades especiales determinando previamente los límites y criterios para la graduación de las sanciones establecidos en los arts. 46 y 47 de la ley 734 de 2002.

El sindicato de educadores de Santander carece de promoción y divulgación efectiva en pro de los docentes del régimen disciplinario que los rige, lo anterior se evidencia en primera medida, en la cantidad de procesos disciplinarios que se encuentran dentro del archivo de la Oficina Jurídica, igualmente; en la cantidad de docentes que casi que a diario ingresan al Consultorio solicitando acompañamiento jurídico por parte del Dr. Reinaldo Gómez Luna y en segunda medida en la falta de capacitaciones y publicidad concerniente al tema de prevención de estas conductas y el buen ejercicio de la promoción.

8. Recomendaciones

Son pocos los docentes afiliados al Sindicato de Educadores de Santander que tienen conocimiento del Consultorio Jurídico o de sus funciones, por lo que es de vital importancia la divulgación de la existencia de dicha dependencia, que genera de manera eficaz un servicio gratuito.

Capacitaciones en conjunto con los abogados del Sindicato de Educadores de Santander convocando a los docentes del área rural y urbana para orientarlos en todo lo referente al tema del derecho disciplinario, derechos, deberes, faltas y prohibiciones a las cuales se encuentran sujetos por su calidad de servidores públicos.

Publicidad y promoción de las buenas conductas que un docente oficial en ocasión de su servicio debe tener, para lograr un buen ejercicio de su profesión sin poner en riesgo su estabilidad laboral y garantizando de esta manera el cumplimiento de los fines del estado entre estos la educación.

Referencias Bibliográficas

Enciclopedia Jurídica (s.f.). Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sanci%C3%b3n/sanci%C3%b3n.htm>

Federación Colombiana De Trabajadores De La Educación (2015). Nuestra Historia: La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. En: Quienes somos. Bogotá D.C. Recuperado en: <http://www.fecode.edu.co/index.php/quienes-somos/historia>

Gómez, C. A. (2007). Sobre los Orígenes de la Relación Especial de Sujeción y sus Repercusiones Actuales. En: *Lecciones de Derecho Disciplinario volumen III*. Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público. Recuperado en: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Lecciones3.pdf>

Gómez, C. A. (2011). El Derecho Disciplinario en Colombia. "Estado del Arte". En: *Revista Derecho Penal y Criminología*, volumen xxxii - número 92. Recuperado en: <file:///C:/Users/Alumno/Downloads/2963-Texto%20del%20art%C3%adculo-9970-1-10-20111006.pdf>

Presidente de la República de Colombia (1979). Decreto 2277 por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Bogotá: Diario Oficial, Recuperado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?I=1216>

Presidente de la República de Colombia (1985). Decreto 2480 por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Extraordinario 2277 de 1979. Bogotá: Diario Oficial. Recuperado en: [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1177118?Fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1177118?Fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Presidente de la República de Colombia (2002). Decreto 1278 (19 de junio de 2002) por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá: Diario Oficial. Recuperado en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Procuraduría General de la Nación de Colombia (edición especial) (2002). Ley 734 por el cual se expide el Código Único Disciplinario. Bogotá: Diario Oficial. Recuperado en: <https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/L-734-02.htm>

Riascos, L. O. (2011). Las faltas y sanciones disciplinarias aplicables a los docentes universitarios de Colombia. Recuperado en: [file:///C:/Users/Alumno/Downloads/FALTA_SANCIÓN_docenteuniversitario%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Alumno/Downloads/FALTA_SANCIÓN_docenteuniversitario%20(2).pdf)

Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander (2015). Estatutos SES Aprobados en Asamblea General. En: Capítulo primero, Artículo 1. Recuperado en: file:///C:/Users/Alumno/Downloads/ESTATUTOS_SES.pdf

Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander (2018). Objeto Social. En: Organización. Recuperado en: <http://www.sinedusa.org/web/index.php?Ida=32&idb=70&idc=0>

Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander (s.f.). Misión. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado el 15 de abril de 2018) disponible en: <http://www.sinedusa.org/web/index.php?Ida=32&idb=68&idc=0>

Sindicato de Trabajadores del Sector Educativo de Santander (s.f.). Visión. Recuperado en: <http://www.sinedusa.org/web/index.php?Ida=32&idb=69&idc=0>

Sindicato De Trabajadores Del Sector Educativo De Santander. Principios. En: Organización.

Recuperado en: <http://www.sinedusa.org/web/index.php?Ida=32&idb=70&idc=44>

Apéndice

Apéndice A. Folleto pedagógico

PROHIBICIONES

- Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
- Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
- Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.
- 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.

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.

CONDUCTAS FRECUENTES

- ACOSO SEXUAL:** Toda conducta indebida que tiene un carácter sexual, desagradable, ofensivo y no deseado o tolerado por el sujeto pasivo de la conducta. Esta conducta se puede presentar de manera física, verbal y no verbal.
- ABANDONO DEL CARGO:** Se produce cuando un servidor público sin justa causa, no reasume sus funciones, deja de concurrir al trabajo por 3 días consecutivos, no asista al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio, y finalmente se abstiene de prestar servicio sin que nadie asuma este cargo.
- INCUMPLIMIENTO AL DEBER DE EDUCAR:** Se encuentra establecida esta conducta dentro de los deberes que le ocupan a los servidores públicos, esto es, Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. Por ejemplo, conductas como, maltratos físicos o psicológicos y demostraciones de amor o afecto, a los alumnos.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA DOCENTES

DIEGO FERNANDO MORENO HERNÁNDEZ
Estudiante de derecho



Bucaramanga, 2018




DERECHO DISCIPLINARIO

El derecho disciplinario puede definirse como un conjunto de normas sustanciales y procesales en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo.

QUÉ SE CONSIDERA UNA FALTA DISCIPLINARIA?

Constituye falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la ley 734 de 2002 que conlleve al incumplimiento de deberes, extra limitación de derechos, funciones y prohibiciones.

DOCENTE OFICIAL COMO SERVIDOR PÚBLICO

La ley 115 de 1994, ley general de la educación, establece que la educación es un Servicio Público que cumple una función social acorde a las necesidades e intereses de la sociedad. Por lo tanto, el educador que cumple esta función, orientando y formando estudiantes de establecimientos educativos públicos, se constituye como servidor público.

DERECHOS

- Recibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
- Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
- Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- Los demás derechos consagrados en la Constitución, leyes y manuales de funciones reglamentos.

DEBERES

- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
- Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
- Cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado
- Abstenerse de cualquier acto y omisión que cause la perturbación injustificada de un servicio esencial.
- Desempeñar el cargo o función sin obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
- Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
- Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función.
- Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.