



RESOLUCIÓN No. 102 DE 2026
(Octubre 09 de 2026)

“POR LA CUAL SE ORGANIZA LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO DE EMSERCOTA S.A. E.S.P., SE ASIGNAN LAS COMPETENCIAS DE INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA, SE FIJAN LAS REGLAS DE SEGUNDA INSTANCIA Y DE EJECUCIÓN DE LAS SANCIONES, SE ADOPTAN EL MANUAL, LOS PROTOCOLOS Y LOS FORMATOS DEL PROCEDIMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE COTA — EMSERCOTA S.A. E.S.P., en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por los Estatutos Sociales (Escritura Pública No. 1155 de 2006), por el Acuerdo de Junta Directiva No. 02 de 2024, por el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, y por el artículo 130 del Reglamento Interno de Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, ordena que toda entidad u organismo del Estado organice una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional y cuyo jefe deberá ser abogado y pertenecer al nivel directivo; y dispone que, si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación.

Que el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021, establece que el disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo, y que en el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

Que los servidores públicos de la Empresa, empleados públicos y trabajadores oficiales, son destinatarios de la ley disciplinaria conforme al artículo 123 de la Constitución Política y al artículo 25 de la Ley 1952 de 2019, como lo reconoce el artículo 128 del Reglamento Interno de Trabajo adoptado por Acuerdo de Junta Directiva No. 03 de 2026.

Que el artículo 130 del Reglamento Interno de Trabajo dispone que la Empresa contará con la Subgerencia Corporativa o con quien designe el Gerente para el ejercicio del control disciplinario interno, cuya conformación, competencias y reglas de separación funcional entre las etapas de instrucción y juzgamiento serán asignadas mediante acto administrativo del Gerente, y que, cuando por la estructura de la Empresa no sea posible garantizar la etapa de juzgamiento o la segunda instancia, la competencia corresponderá a la Procuraduría General de la Nación.

Que la estructura organizacional adoptada por la Junta Directiva mediante Acuerdo No. 02 de 2024 atribuye a la Subgerencia Corporativa la función de dirigir los procesos disciplinarios internos y al Gerente la dirección, organización y ejecución de los procesos disciplinarios que deba conocer en la etapa de juzgamiento, y cuenta con cinco (5) empleos del nivel directivo, lo que impide garantizar en la Empresa, además de la instrucción y el juzgamiento separados, una segunda instancia independiente.



RESUELVE:

Artículo 1. Oficina de Control Disciplinario Interno. La función de control disciplinario interno de EMSERCOTA S.A. E.S.P. se ejerce por la Oficina de Control Disciplinario Interno, que para todos los efectos del artículo 94 de la Ley 1952 de 2019 es la Subgerencia Corporativa. Su jefe es el (la) Subgerente Corporativo(a), quien deberá acreditar la condición de abogado(a). Cuando el titular de la Subgerencia Corporativa no sea abogado(a), el Gerente designará como jefe de la Oficina, mediante comunicación motivada, a otro servidor del nivel directivo que lo sea; si no existiere, el conocimiento de los asuntos corresponderá a la Procuraduría General de la Nación conforme al inciso final del artículo 92 de la Ley 1952 de 2019.

Artículo 2. Instrucción. Corresponde al jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno la instrucción de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Empresa: la evaluación de la noticia disciplinaria, la decisión inhibitoria, la indagación previa, la investigación disciplinaria, la suspensión provisional durante la investigación, el cierre de la investigación, el archivo definitivo y la formulación y notificación del pliego de cargos, con la remisión del expediente al funcionario de juzgamiento dentro de los tres (3) días siguientes. El (la) profesional del derecho adscrito(a) a la Subgerencia Corporativa apoyará la instrucción, sin que ello implique delegación de la competencia.

Artículo 3. Juzgamiento de primera instancia. Corresponde al Gerente el juzgamiento de primera instancia: la fijación del juicio a seguir, la dirección del juicio ordinario o verbal, la suspensión provisional durante el juzgamiento, la variación de los cargos por prueba sobreviniente y el fallo de primera instancia. El Gerente podrá apoyarse en un profesional del derecho que no haya intervenido en la instrucción.

Artículo 4. Segunda instancia y consulta. Por imposibilidad de garantizarla en la estructura de la Empresa, la segunda instancia de los procesos disciplinarios —apelación del fallo de primera instancia, de la decisión de archivo y de la decisión que niega pruebas en la etapa de juicio— y la consulta de la suspensión provisional corresponden a la Procuraduría General de la Nación, conforme al inciso segundo del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019. Concedido el recurso o decretada la suspensión provisional, el funcionario de primera instancia remitirá el expediente original a la Procuraduría Regional de Cundinamarca dentro de los dos (2) días siguientes, conservando copia.

Artículo 5. Asuntos que se remiten por poder preferente. Las noticias disciplinarias que involucren al Gerente, al (a la) jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno o al servidor que apoye la instrucción se remitirán de inmediato a la Procuraduría Regional de Cundinamarca y a la Personería Municipal de Cota, para lo de su competencia, sin adelantar actuación alguna en la Empresa.

Artículo 6. Ejecución de las sanciones. El Gerente ejecutará las sanciones ejecutoriadas impuestas a los servidores de la Empresa, dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la comunicación, mediante acto administrativo, y ordenará su registro en el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades de la Procuraduría General de la Nación. Las sanciones impuestas al Gerente serán ejecutadas por su nominador.

Artículo 7. Aviso de apertura. La Oficina dará aviso inmediato de toda apertura de investigación disciplinaria a la Viceprocuraduría General de la Nación, a la Procuraduría Regional de Cundinamarca y a la Personería Municipal de Cota, en los términos del artículo 216 de la Ley 1952 de 2019.



Artículo 8. Impedimentos y recusaciones. Los impedimentos y recusaciones del jefe de la Oficina serán decididos por el Gerente; los del Gerente, por la Procuraduría General de la Nación. Aceptado el impedimento del instructor, el Gerente designará para el asunto a otro servidor abogado del nivel directivo o profesional que no dependa jerárquicamente del impedido o, de no ser posible, remitirá el asunto a la Procuraduría.

Artículo 9. Independencia. El Gerente se abstendrá de impartir instrucciones al jefe de la Oficina sobre el fondo de los asuntos en instrucción, y este se abstendrá de informar al Gerente sobre el contenido de la instrucción antes de la remisión del expediente para juzgamiento. Ningún servidor intervendrá en la vía disciplinaria y en el procedimiento sancionatorio contractual del capítulo XXV del Reglamento Interno de Trabajo respecto de los mismos hechos.

Artículo 10. Adopción del manual, protocolos y formatos. Adóptense el Manual de Procedimiento Disciplinario MPD-02, los protocolos PR-01 a PR-10 y los formatos F-01 a F-21, de uso obligatorio en la Oficina de Control Disciplinario Interno y en la Gerencia. El manual no modifica el procedimiento legal; en caso de discrepancia prevalece la Ley 1952 de 2019.

Artículo 11. Capacitación y divulgación. La Oficina, con apoyo del área de Gestión del Talento Humano, divulgará a todos los servidores el régimen disciplinario aplicable y capacitará anualmente a los servidores que intervengan en la función disciplinaria, utilizando la Guía Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación basada en el Código General Disciplinario.

Artículo 12. Transición. Las actuaciones disciplinarias en curso a la fecha de esta resolución continuarán en el estado en que se encuentren, con la asignación de competencias aquí prevista, salvo las que se rijan por el procedimiento de la Ley 734 de 2002 conforme al artículo 263 de la Ley 1952 de 2019, que concluirán bajo ese régimen.

Artículo 13. Anexo al Reglamento, comunicación y vigencia. La presente resolución se anexará al Reglamento Interno de Trabajo, se publicará en el portal institucional, y a la organización sindical, se informará a la Junta Directiva y rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS FELIPE RINCÓN DAMIAN
Gerente

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
PROYECTÓ	Douglas Smith Cano Moreno – Contratista – EMSERCOTA S.A. E.S.P.	
REVISÓ	Ana Aida Pardo Carrillo – Subgerente Corporativa EMSERCOTA S.A. E.S.P.	
REVISÓ	Fabiola Enciso Montero – Asesora Jurídica	