

Control Disciplinario Interno

Cartilla **Derecho** **Disciplinario** 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

BOGOTÁ 

María Pierina González Falla

Directora General

Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP

Elaborado Por:

Yanira Galindo Páez

Jefe Oficina Control Disciplinario Interno (E)



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES



Contenido

1. GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO	5
DERECHO DISCIPLINARIO.....	5
PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA	5
¿QUÉ ES EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO LEY 1952 DE 2019?	6
FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	6
DESTINATARIOS DE LA LEY DISCIPLINARIA.	6
SUJETOS PROCESALES	6
2. FALTAS DISCIPLINARIAS	9
DOLO Y CULPA.....	9
CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS - Art. 46	10
CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES	11
DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES – (Art. 49).....	11
CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	11
CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.....	12
LA EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN Y DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.....	12
3. LA ACTUACIÓN PROCESAL DISCIPLINARIA	13
LA ACCIÓN DISCIPLINARIA	13
COMPETENCIA EN MATERIA DISCIPLINARIA	13
ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO	14
NOTIFICACIONES, COMUNICACIONES Y RECURSOS	15



1. GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO

DERECHO DISCIPLINARIO

Derecho Disciplinario tiene por objeto regular el comportamiento de los Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones a través del conjunto de principios y normas jurídicas que facultan al Estado para ejercer la potestad sancionatoria, por inobservancia del ordenamiento superior y legal vigente, así como la omisión o extralimitación en el ejercicio de funciones. En consecuencia, la Ley Disciplinaria se orienta entonces a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que asisten al servidor público o al particular que cumple funciones públicas, cuando sus faltas interfieren con las funciones estipuladas.

PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA

La Ley 1952 del 28 de enero de 2019 Código General Disciplinario, reorganiza los principios rectores del Derecho Disciplinario, así:

» Encabeza el primer principio orientador de la función disciplinaria, la Dignidad Humana.

- » Establece la Legalidad sancionadora en la Tipicidad, señalando que la adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad.
- » Fortalece la categoría dogmática de la ilicitud sustancial, preceptuando que la conducta del sujeto disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna, y habrá afectación sustancial del deber cuando se contraríen los principios de la función pública.
- » Amplía el principio de culpabilidad, representado en la responsabilidad subjetiva, en la medida en que se define expresamente las categorías de dolo y culpa.
- » Se rediseña el derecho de defensa, con la obligatoriedad de la defensa técnica en el juzgamiento en audiencia, y se incluye la cláusula de exclusión probatoria
- » Congruencia en al auto de citación a audiencia y formulación de cargos, en la investigación integral y a la gratuidad de la actuación disciplinaria.
- » Aplicación del principio de favorabilidad.

PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA

Reconocimiento de la Dignidad Humana Art. 1

Debido proceso Art 12

Titularidad de la potestad disciplinaria y autonomía de acción Art. 2

Investigación integral Art. 13

Poder disciplinario preferente Art. 3

Presunción de inocencia Art. 14

Legalidad Art. 4

Derecho a la defensa Art. 15

Fines de la sanción disciplinaria. Art. 5

Cosa juzgada disciplinaria Art 16

Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria. Art. 6

Gratuidad de la actuación disciplinaria Art 17

Igualdad Art. 7

Celeridad de la actuación Disciplinaria Art. 18

Favorabilidad Art. 8

Motivación Art. 19

Ilícitud Sustancial Art. 9

Congruencia Art 20

Culpabilidad Art. 10

Cláusula de exclusión Art. 21

Fines del Proceso Disciplinario Art. 11

Prevalencia de los principios rectores e integración normativa. Art. 22

¿QUÉ ES EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO LEY 1952 DE 2019?

Es el instrumento legal por medio del cual el Estado regula el comportamiento de su personal, fijando deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas, con el objeto de garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los Servidores Públicos.

FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

La función principal de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP, es la de instruir en primera instancia todos los procesos disciplinarios que se adelanten contra los sujetos disciplinables de la entidad³.

DESTINATARIOS DE LA LEY DISCIPLINARIA.

Son destinatarios de la ley disciplinaria, todos los servidores públicos de FONCEP, y aquellos exservidores que durante su vinculación con la entidad hayan cometido alguna conducta susceptible de investigación disciplinaria.

SUJETOS PROCESALES

De conformidad con el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, pueden intervenir en la actuación disciplinaria en calidad de sujetos procesales:

- » Investigado y su defensor
- » Ministerio Público
- » Las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos o en los casos de acoso laboral

El quejoso no es sujeto procesal, su actuación se circunscribe única y exclusivamente a poner en conocimiento del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP la falta disciplinable. Así mismo, su intervención se limita a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.

FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES

Art. 110 de la Ley 1952 de 2019

Teniendo en cuenta que el investigado como su defensor y el Ministerio Público son los únicos intervinientes dentro de la actuación procesal, a excepción de investigaciones por violaciones a los derechos humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario o actos constitutivos de acoso laboral, los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de estas
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de esta

³ La Ley 2094 del 29 de junio de 2021, por medio de la cual reformó el Código General Disciplinario, introdujo, entre otros aspectos, la división de las funciones de instrucción y juzgamiento de la primera instancia.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como ente rector en la formulación y promoción de políticas e instrumentos en empleo público, organización administrativa, entre otros, en concepto radicado 20214000473171 del 31 de diciembre de 2021, se refirió a la segregación funcional de las etapas de instrucción y juzgamiento en materia disciplinaria, y recomendó a las entidades obligadas por el Código General Disciplinario, emprender las siguientes acciones:

- 1) Modificar su estructura organizacional y las funciones de sus dependencias,
- 2) Garantizar la suficiencia de personal de planta y
- 3) Modificar su manual específico de funciones y de competencias laborales.

La Procuraduría General de la Nación, mediante la Directiva 013 de 2021, requiere a las personerías y a las oficinas de Control Interno Disciplinario adoptar las medidas necesarias para garantizar la separación de funciones de que trata el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, y advierte que en el evento de no poder cumplir con dicha división la Procuraduría asumirá los procesos disciplinarios a partir de la etapa de juzgamiento.

La función de juzgamiento estará en cabeza de la Oficina Jurídica o quien haga sus veces, o cualquier dependencia que se encuentre adscrita al despacho del representante legal de la entidad y cuyo jefe pertenezca al nivel directivo y tenga la calidad de abogado.

Debe garantizarse la autonomía e imparcialidad en el trámite de la primera instancia, razón por lo cual no debe existir relación jerárquica entre las dos dependencias.

La segunda instancia, siguiendo la regla del artículo 93 de la Ley 2094 de 2021, estará en cabeza del representante legal, por lo que deberá asignarse a su despacho la sustanciación y trámite del procedimiento.

4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

CALIDAD DE DISCIPLINADO

Art. 111 de la Ley 1952 de 2019

La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento del auto de apertura de investigación o la orden de vinculación.

El funcionario encargado de la investigación notificará de manera personal la decisión de apertura de investigación al disciplinado. Para tal efecto lo citará a la dirección registrada en el expediente o a aquella que aparezca registrada en su hoja de vida. De no ser posible la notificación personal, se le notificará de la manera prevista en el Código General Disciplinario.

El trámite de la notificación personal no suspende en ningún caso la actuación probatoria encaminada a demostrar la existencia del hecho y la responsabilidad del disciplinado. Con todo, aquellas pruebas que se hayan practicado sin la presencia del disciplinado, en tanto se surtía dicho trámite de notificación, deberán ser ampliadas o reiteradas, en los puntos que solicite el disciplinado.

DERECHOS DEL DISCIPLINADO

Art. 112 de la Ley 1952 de 2019

Como sujeto procesal, el disciplinado tiene los siguientes derechos:

1. Acceder a la actuación.
2. Designar apoderado.
3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
5. Rendir descargos.
6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
7. Obtener copias de la actuación.
8. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.



Ilustración de storyset en freepik



2. FALTAS DISCIPLINARIAS

DOLO Y CULPA

La falta disciplinaria es aquella conducta que afecta la buena marcha de la Función Pública, y da lugar a la imposición de una sanción a quien incurra en ella, Son faltas disciplinarias:

- » Incumplimiento de deberes
- » Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones
- » Prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses

La falta disciplinaria puede ser realizada 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.

La falta disciplinaria es a título de dolo y culpa y está definida por la Ley 1952 de 2019

La acción disciplinaria se encamina a esclarecer las circunstancias de **tiempo, modo y lugar** en las que se comete la falta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la administración pública.

Esta acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido mientras estuvo vinculado a la administración; la misma se extingue de conformidad al artículo 32 de la Ley 1952 de 2019.

DOLO:

La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización Art. 28

GRAVISIMA:

Cuando se incurre en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento

CULPA:

La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndolo previsto confió en poder evitarla. Art, 29.2

GRAVE:

Cuando se incurre en Falta Disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.



² Modificado por el artículo 4 de la Ley 2094 de 2021

CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS - Art. 46

Gravísimas Graves Leves

FALTAS GRAVISIMAS:

Están taxativamente señaladas en la Ley y se encuentran

- » Faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Art - 52)
- » Faltas relacionadas con la Libertad y otros derechos fundamentales (art. - 53)
- » Faltas relacionadas con la Contratación Pública (Art.- 54)
- » Faltas relacionadas con el servicio a la Función Pública (Art – 55)
- » Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, impedimentos y conflictos de interés (Art. - 56)
- » Faltas relacionadas con la Hacienda Pública (Art – 57)
- » Faltas relacionadas con la acción de repetición (Art – 58)
- » Faltas relacionadas con la Salud Pública, los recursos naturales y el medio ambiente (Art – 59)
- » Faltas relacionadas con la intervención en política (Art – 60)
- » Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales (Art. – 61)
- » Faltas relacionadas con la moralidad pública (Art. -62)
- » Faltas atribuibles a los funcionarios judiciales y a los jueces de paz (Art. – 63)
- » Faltas relacionadas con el régimen penitenciario y carcelario (Art – 64)
- » Faltas que coinciden con descripciones típicas de la Ley Penal (Art -65)

FALTAS GRAVES Y LEVES. Art 67

Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta este prevista como falta gravísima.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 (Modificado por el artículo 8 de la Ley 2094 de 2021)

1. La forma 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.

CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

El Servidos Público está sometido a las siguientes sanciones (Art -48 modificado por el artículo 9 de la Ley 2094 de 2021)

Destitución e Inhabilidad General	<ul style="list-style-type: none">» De diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.» De ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
Suspensión en el Ejercicio del Cargo	<ul style="list-style-type: none">» De tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas» De uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
Multa	<ul style="list-style-type: none">» De diez (10) a ciento ochenta (180) días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
Amonestación escrita	<ul style="list-style-type: none">» Para las faltas leves culposas

DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES – (Art. 49)

Destitución e Inhabilidad General	<ul style="list-style-type: none">» La terminación de la función del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.» La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la Ley.» La terminación del contrato de trabajo.» 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.
Suspensión en el Ejercicio del Cargo	<ul style="list-style-type: none">» 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.
Multa	<ul style="list-style-type: none">» Es una sanción de carácter pecuniario.
Amonestación escrita	<ul style="list-style-type: none">» Implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

La cuantía de la multa y el termino de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los criterios definidos en el Art. 50 Ley 1952 de 2019.

1. Atenuantes:

- a. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función o la ausencia de antecedentes.
- b. La confesión de la falta o la aceptación de cargos.
- c. Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado y.

- d. Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

2. Agravantes:

- a. Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga. Salvo lo establecido para la multa y la amonestación que serán valorados si fueron impuestas en los últimos tres (3) años. Las sanciones de multa y la amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.

- b. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
- c. El grave daño social de la conducta;
- d. La afectación a derechos fundamentales;
- e. El conocimiento de la ilicitud;
- f. Pertener el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad;
- g. Jecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero;
- h. La naturaleza de los perjuicios causados. (Modificado por el artículo 11 de la Ley 2094 de 2021)

CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

1. Por fuerza mayor.
2. En caso fortuito.
3. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
4. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
5. Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
6. Por insuperable coacción ajena.

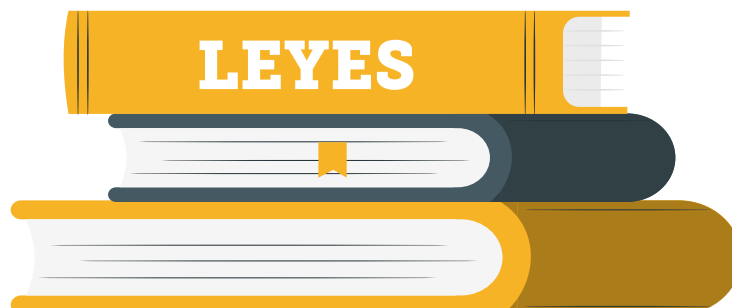
7. Por miedo insuperable.
8. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. Si el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre que la falta admita tal modalidad. De ser vencible el error de derecho, se impondrá, cuando sea procedente, la sanción de destitución y las demás sanciones graduables se reducirán en la mitad. En los eventos de error acerca de los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad disciplinaria, se aplicaran, según el caso, los mismos efectos del error de hecho. Para estimar cumplida la conciencia de la ilicitud basta que el disciplinable haya tenido la oportunidad, en términos razonables, de actualizar el conocimiento de lo ilícito de su conducta.
9. En situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

LA EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN Y DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes: Art. 32.

1. La muerte del disciplinable.
2. La caducidad.
3. La prescripción de la acción disciplinaria.

El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria. (Modificado por el Art. 6º de la Ley 2094 de 2021)



3. LA ACTUACIÓN PROCESAL DISCIPLINARIA

LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

La acción disciplinaria, además de ser pública, enmarca el compendio de normas que trazan los lineamientos para la aplicación del procedimiento establecido en la ley 1952 de 2019 y cuya finalidad no es otra que demostrar o desvirtuar la ocurrencia de una falta de carácter disciplinario cometida por cualquier funcionario del Estado. Dicho procedimiento igualmente puede aplicarse al funcionario Público que se encuentre retirado de la Entidad en donde presuntamente ocurrieron los hechos objeto de reproche disciplinario.

El proceso disciplinario es adelantado por las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las Entidades Públicas, y puede iniciar de oficio, por informe proveniente de otro Servidor Público, o queja presentada por cualquier persona debidamente identificada. No obstante, las quejas también pueden ser presentadas por personas anónimas, casos en los cuales deberán cumplir con los requisitos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, los cuales establecen que dentro de los documentos anexos que acompañen la denuncia anónima, se deben allegar también todos aquellos medios probatorios suficientes sobre la comisión del ilícito disciplinario, de tal manera que permitan adelantar la actuación de oficio.

En cualquier caso, la Procuraduría General de la Nación o la Personería de Bogotá, D.C., puede asumir el poder preferente, esto quiere decir que, de oficio o a petición de parte, la máxima autoridad disciplinaria podrá tomar el conocimiento, hasta su culminación; de cualquier investigación que se adelante dentro de las Oficinas de Control Disciplinario Interno.

Es importante resaltar que es obligación de todo servidor público poner en conocimiento de las oficinas de Control Disciplinario Interno o de la Procuraduría General de la Nación o la Personería de Bogotá, D.C, los hechos que pueden constituir falta disciplinaria por parte de otro servidor, adjuntando para ello todas las pruebas que tuviere en su poder; la excepción a este deber de denuncia se encuentra consagrado en el Art. 88³ de la Ley 1952 de 2019.

³ El servidor público no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional.

COMPETENCIA EN MATERIA DISCIPLINARIA

En los procesos disciplinarios la competencia se determina teniendo en cuenta la calidad del investigado y los factores territorial, funcional y de conexidad. Cuando exista incompatibilidad entre el factor territorial y el funcional, prevalecerá este último.

COMPETENCIA EN RAZÓN A LA CALIDAD DEL SUJETO INVESTIGADO – Factor Funcional:

Corresponde a cada entidad estatal investigar y fallar disciplinariamente a sus propios Servidores Públicos (Factor Funcional).

Las oficinas de Control Disciplinario Interno ejercen la función disciplinaria, y son competentes para conocer en primera instancia de los procesos que se adelanten en contra de los servidores de la entidades y órganos del Estado. La segunda instancia será de competencia del nominador de la Entidad. Los contratistas serán disciplinables únicamente por la Procuraduría General de la Nación, en los términos y condiciones del artículo 70 de la Ley 1952 de 2019

COMPETENCIA POR EL FACTOR TERRITORIAL:

Es competente en materia disciplinaria el funcionario del territorio donde se realizó la conducta, no obstante, cuando las fallas son cometidas en el exterior, corresponderá a la Procuraduría General de la Nación.

COMPETENCIA POR EL FACTOR DE CONEXIDAD:

Se acumularán dentro de la misma cuerda procesal las investigaciones que se adelanten en contra de un mismo sujeto disciplinable, cuando estas traten sobre hechos conexos o de la misma naturaleza siempre y cuando no se haya proferido el cierre de la investigación y que el término de la investigación aún no haya vencido.

Cuando varios Servidores Públicos participen en la comisión de una falta o de varias que sean conexas, la investigación se realizará en un solo proceso.

En caso de que exista un conflicto de competencias entre dos Operadores Disciplinarios, el superior jerárquico de ambos decidirá acerca de quién es el competente para conocer del asunto, esto quiere que solo pueda existir conflicto de competencia entre pares, por lo que el funcionario inferior no podrá proveer el conflicto en contra de su superior.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

El Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019, adoptó un procedimiento disciplinario único, el cual tiene como propósito lograr mayor celeridad de la actuación, e implementar la oralidad en la etapa de juzgamiento, adoptando las siguientes etapas:

Indagación Previa:

Se da en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de la Falta Disciplinaria; el término es de seis (6) meses, culminando con el auto de apertura a investigación formal disciplinaria o con el archivo definitivo.

Se contempla la decisión inhibitoria ante queja temeraria, por hechos irrelevantes, de imposible ocurrencia, por hechos presentados de manera incierta o difusa, o cuando la acción no podía iniciarse y no tiene recurso.

Investigación Disciplinaria:

Esta etapa tiene como propósito verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de Falta Disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria, y tiene un término de seis (6) meses.

Durante la etapa de investigación disciplinaria o de juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, se podrá suspender provisionalmente al investigado sin derecho a remuneración alguna, en los siguientes casos

- a. Que existan serios elementos de juicio que permitan establecer que su permanencia en el cargo o función pueda interferir en el desarrollo de la investigación.
- b. Que pueda continuar cometiendo la falta disciplinaria o
- c. Que reitere la conducta.

Los términos, condiciones y características de la suspensión provisional se encuentran previstos en la Ley disciplinaria en sus artículos 217 a 219.

Evaluación:

Terminada la etapa de investigación se profiere acto de cierre de investigación, y se le da la oportunidad al implicado para que dentro de los diez (10) días siguientes pueda presentar los alegatos precalificatorios a su favor.

Posteriormente se evalúa la actuación para determinar la procedencia de proferir pliego de cargos o archivo definitivo de la actuación, el cual hará tránsito a cosa juzgada.

Juzgamiento Disciplinario:

En el suceso en que exista prueba que objetivamente demuestre la comisión de la falta por parte del implicado, se profiera pliego de cargos, este se notificara personalmente al procesado o a su defensor si lo tuviere. Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada y al correo electrónico, no se ha presentado el procesado o su defensor, se procederá a designar uno de oficio con quien se surtirá la notificación personal. Cumplidas las notificaciones, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente. Recibido el expediente por éste, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos legales, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

- a. Trámite previo a la audiencia (Art. -225)
- b. Formalidades (Art. -226)
- c. Instalación (Art. -227)
- d. Renuncia (Art. -228)
- e. Variación de los cargos (Art. -229)
- f. Traslado para alegatos previos al fallo (Art. -230)
- g. Contenido del fallo (Art. -231)
- h. Ejecutoria de la decisión (Art. -232) y
- i. Recurso de apelación que debe interponerse en la misma diligencia y podrá sustentarse verbalmente de forma inmediata o por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes ante la secretaría del despacho (Art. 233)

Segunda Instancia

El recurso se tiene que decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que se hubiere recibido el proceso, salvo que excepcionalmente se decreten pruebas de oficio.

Resumen del proceso disciplinario

INICIO DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA	INDAGACIÓN PREVIA Término seis (6) meses	INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA Término seis (6) meses	CIERRE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA
Queja	Identidad del Autor.	Establecer las circunstancias en las que ocurrió la conducta.	Cierre de la etapa probatoria.
Informe	Procedencia de la investigación disciplinaria	Determinar la posible responsabilidad del disciplinado	Alegatos precalificatorios (10 días)
De Oficio			

PLIEGO DE CARGOS Y CITACIÓN A AUDIENCIA PÚBLICA

Existe prueba que objetivamente demuestra la conducta.	Instancia de audiencia	Periodo probatorio (90 días prorrogables)	Fallo sancionatorio o absolutorio (30 días)	Segunda instancia (45 días)
	Oportunidad de confesar.	Traslado de alegatos de conclusión (10 días)	Recurso de Apelación (5 días)	
	Versión libre y descargos			

Nota: En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas, incluso para el quejoso o informante, hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos, o se profiera archivo definitivo.

NOTIFICACIONES, COMUNICACIONES Y RECURSOS

PROVIDENCIA	FORMA DE NOTIFICACIÓN	RECURSO
Auto inhibitorio	Quejoso, comunicación	No procede.
Auto de Investigación Disciplinaria	Parte interesada: Notificación personal o por edicto en caso de inasistencia a la citación.	No procede.
Auto de Vinculación	Parte Interesada: Notificación personal o por edicto en caso de inasistencia a la citación.	No procede.
Auto que Decreta Pruebas de Oficio	Parte Interesada: Comunicación.	No procede.
Auto que Resuelve Solicitud de Pruebas en Etapa de Investigación	Parte Interesada: Comunicación en el evento de que se concedan todas las pruebas solicitadas, de lo contrario, se deberá notificar personalmente, en caso de inasistencia a la citación se fijará estado	En el evento de que se concedan todas las pruebas solicitadas no procede ningún recurso, de lo contrario procede recurso de reposición.
Auto que resuelve nulidad	Parte Interesada: Notificación personal o por estado en caso de inasistencia a la citación.	Recurso de reposición

PROVIDENCIA	FORMA DE NOTIFICACIÓN	RECURSO
Auto de Archivo en indagación Previa	Quejoso: comunicación.	Recurso de apelación.
Auto de Archivo en Investigación disciplinaria.	Parte Interesada: Notificación personal o por estado en caso de inasistencia a la citación Quejoso: Comunicación	Recurso de apelación.
Auto que Ordena la Suspensión Provisional.	Parte Interesada: Comunicación.	Solo procede consulta ante el superior.
Auto de cierre de Investigación.	Parte Interesada: Mediante estado	No procede.
Auto de Cargos y Ordena Citar a Audiencia.	Parte Interesada: Personal o mediante defensor de oficio en caso de inasistencia de la parte investigada.	No procede.
Decisión que Niega Pruebas en Etapa de Juicio.	Parte Interesada: En estrados.	Recurso de apelación.
Decisión que Ordena Prorrogar el término para la Práctica de Pruebas en etapa de Juicio.	Parte Interesada: En estrados.	No procede.
Decisión que ordena la Variación de los Cargos	Parte Interesada: En estrados.	No procede.
Decisión que Ordena el Traslado para Alegatos Previos al Fallo	Parte Interesada: En estrados.	No procede.
Fallo de Primera Instancia.	Parte Interesada: En estrados. Quejoso: En caso de tratarse de fallo absoluto se comunicará la decisión al quejoso.	Recurso de apelación.
Fallo de Segunda Instancia.	Parte Interesada: Notificación personal o por edicto en caso de inasistencia a la citación.	No procede.



Ilustración de storyset en freepik



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

