

Cartilla
disciplinaria

Oficina de Control Disciplinario Interno

**MINISTERIO DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO**

Ricardo Bonilla González
Ministro de Hacienda y Crédito Público

JUAN MANUEL RUSSY ESCOBAR
Secretario General

CLAUDIA PATRICIA PAZ LAMIR
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Revisó
IVÁN JAVIER SILVA MIRANDA
RAFAEL HUMBERTO APARICIO LEÓN

Asesor de Comunicaciones
EDGAR LAITON LÓPEZ

Asesora de Comunicaciones
OLGA XIMENA NOVOA

Diseño Gráfico
JENNY F. CASTIBLANCO SALAZAR
Junio 2023

Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Cartilla disciplinaria

Oficina de Control Disciplinario Interno

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN <i>Pág. 6</i>	3.3	Poder disciplinario preferente.
2.	GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO <i>Pág. 7</i>	3.4	Legalidad.
2.1	Qué es el derecho disciplinario	3.5	Fines de la sanción disciplinaria.
2.2	Quién adelanta las investigaciones disciplinarias en el MHCP	3.6	Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria.
2.3	Qué es una falta disciplinaria	3.7	Igualdad
2.4	Qué actuaciones no dan lugar a iniciar una investigación disciplinaria	3.8	Favorabilidad
2.5	Caducidad y prescripción	3.9	Ilícitud sustancial
2.6	Quiénes pueden ser investigados disciplinariamente en el MHCP	3.10	Culpabilidad
2.7	Cómo se inicia una investigación disciplinaria	3.11	Fines del proceso disciplinario
2.7.1	Queja	3.12	Debido proceso
2.7.2	Queja anónima	3.13	Investigación integral
2.7.3	Informe	3.14	Presunción de inocencia
2.7.4	De oficio	3.15	Derecho a la defensa
2.8	Quiénes son sujetos procesales y cuáles son sus derechos	3.16	Cosa juzgada disciplinaria
2.9	Quiénes son investigados y cuáles son sus derechos	3.17	Gratuidad de la actuación disciplinaria
2.10	La versión libre	3.18	Celeridad de la actuación disciplinaria
2.11	Intervención del quejoso y del informante	3.19	Motivación
2.12	Notificaciones y comunicaciones	3.20	Congruencia
2.13	Recursos	3.21	Cláusula de exclusión
3.	PRINCIPIOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO <i>Pág. 13</i>	3.22	Prevalencia de los principios rectores e integración normativa.
3.1	Reconocimiento de la dignidad humana.	4.	CULPABILIDAD <i>Pág. 17</i>
3.2	Titularidad de la potestad disciplinaria y autonomía de la acción.	4.1	Dolo
		4.2	Culpa
		5.	DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS <i>Pág. 18</i>
		5.1	Derechos

5.2	Deberes	11.	CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD <i>Pág. 25</i>
5.3	Prohibiciones		
6.	INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES <i>Pág. 19</i>	12.	EJECUTORIA DE LAS DECISIONES <i>Pág. 26</i>
6.1	Inhabilidades sobrevinientes	13.	RÉGIMEN PROBATORIO <i>Pág. 26</i>
6.2	Inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo.	13.1	Confesión
6.3	Incompatibilidades	13.2	Testimonio
6.4	Conflictos de intereses	13.3	Peritación
7.	TIPOS DE FALTAS <i>Pág. 21</i>	13.4	Examen médico o paraclínico
7.1	Faltas gravísimas	13.5	Inspección disciplinaria
7.2	Faltas graves y leves	13.6	Documental
8.	TIPOS DE SANCIONES <i>Pág. 23</i>	13.7	Indicios
8.1	Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años	13.8	Atribuciones de policía judicial
8.2	Destitución e inhabilidad general de 8 a 10 años	14.	NULIDADES <i>Pág. 30</i>
8.3	Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 18 meses e inhabilidad especial	14.1	Causales de nulidad
8.4	Suspensión en el ejercicio del cargo de 1 a 12 meses	14.2	Principios de la nulidad
8.5	Multa de 10 a 180 días de salario	14.3	Procedimiento de la nulidad
8.6	Amonestación escrita	15.	PARTE PROCESAL <i>Pág. 31</i>
9.	CRITERIOS PARA GRADUAR LAS SANCIONES <i>Pág. 24</i>	15.1	Etapas de instrucción
9.1	Atenuantes	15.1.1	Evaluación de la noticia disciplinaria
9.2	Agravantes	15.1.2	Indagación previa
10.	CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA <i>Pág. 25</i>	15.1.3	Apertura de investigación disciplinaria
		15.1.4	Cierre de investigación disciplinaria y evaluación
		15.2	Etapas de juzgamiento
		15.2.1	Procedimiento ordinario
		15.2.2	Procedimiento verbal
		15.3	Segunda instancia

1. Presentación



En virtud de lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos mediante sentencia de fecha 08 de julio de 2020 en el caso Petro Urrego Vs. Colombia, por iniciativa de la Procuradora General de la Nación y el Ministerio del Interior, el 9 de junio de 2021 se expidió la Ley 2094 a través de la cual se modifica el Código General Disciplinario contenido en la Ley 1952 de 2019, y que a continuación procedemos a presentar.

Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
Fecha de entrada en vigor: 29 de marzo de 2022

2. Generalidades del derecho disciplinario



2.1 Qué es el derecho disciplinario

De conformidad con lo enseñado por la Corte Constitucional en sentencia C-341 del 05 de noviembre de 1996, el Derecho Disciplinario comprende el 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.

2.2 Quién adelanta las investigaciones disciplinarias en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (en adelante MHCP)

De conformidad con lo establecido en el artículo 93 del Código General Disciplinario, toda entidad u organismo del Estado debe organizar una unidad u

oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores y ex-servidores públicos.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 (modificado por el artículo 3 de la Ley 2094 de 2021), la primera instancia se subdivide en dos grandes etapas: la primera, denominada instrucción, que inicia con la radicación de la noticia disciplinaria y finaliza con la expedición y notificación del pliego de cargos (si a ello hay lugar); y la segunda, denominada juzgamiento, la cual inicia con la definición del proceso a seguir (verbal u ordinario) y finaliza con la expedición y notificación del fallo de primera instancia.

La etapa de instrucción estará a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la etapa de juzgamiento, bajo la responsabilidad de la Subdirección Jurídica.

La segunda instancia recae en el Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público.

2.3 Qué es una falta disciplinaria

Habrán falta disciplinaria y, por lo tanto, dará lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas en el Código General Disciplinario que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y 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 la misma ley.

2.4 Qué actuaciones no dan lugar a iniciar una investigación disciplinaria

Hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, evento en el cual el jefe inmediato llamará la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. No genera antecedentes. Esto se conoce como “preservación del orden interno”.

Tampoco se podrá iniciar investigación disciplinaria por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno del MHCP cuando estemos ante la presencia de conductas relacionadas con acoso laboral, la cual es definida como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. En dicho evento, siempre y cuando no se evidencie la existencia de una conducta que posiblemente contraría la normatividad disciplinaria, se deberá remitir al Comité de

Convivencia Laboral del MHCP, para que adelante las actuaciones a que haya lugar, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, y en caso de no lograrse una efectiva solución, se remitirá el caso a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante la investigación disciplinaria, si a ello hay lugar.

2.5 Caducidad y prescripción

La caducidad y prescripción hacen referencia al término máximo en los cuales el titular de la función disciplinaria puede hacer uso de la potestad disciplinaria, así:

Hasta el 29 de diciembre de 2023:

- » **Caducidad:** la autoridad disciplinaria tendrá 5 años, contados a partir de la ocurrencia del presunto hecho irregular (tratándose de conductas de ejecución instantánea) o del último hecho o acto (cuando se trate de conductas de ejecución sucesiva) o cuando haya cesado el deber de actuar (para las conductas omisivas), para proferir el auto de apertura de investigación disciplinaria. Cumplido este término, no se podrá continuar con la averiguación disciplinaria o no se podrá iniciar, según corresponda, por haber perdido tal facultad.
- » **Prescripción:** la autoridad disciplinaria tendrá 5 años, contados a partir del auto de apertura de investigación disciplinaria, para proferir y notificar el fallo de primera instancia. Cumplido este término, no se podrá continuar con la averiguación disciplinaria.

El investigado podrá renunciar a la prescripción por una única vez, evento en el cual la investigación se podrá continuar por 2 años más, contados a partir de la renuncia, para proferir y ejecutar el fallo de primera instancia, so pena de configurarse la prescripción.

Después del 29 de diciembre de 2023:

La autoridad disciplinaria, en sede de primera instancia, por regla general, tiene 5 años, contados a partir de la ocurrencia del presunto hecho irregular (tratándose de conductas de ejecución instantánea) o del último hecho o acto (cuando se trate de conductas de ejecución sucesiva) o cuando haya cesado el deber de actuar (para las conductas omisivas), para proferir y notificar el fallo de primera instancia.

La autoridad disciplinaria, en sede de segunda instancia, tiene 2 años, contados a partir de la notificación del fallo de primera instancia, para proferir y notificar el fallo de segunda instancia.

Vencidos los anteriores términos, se configura la prescripción, lo que se traduce en la pérdida de la facultad sancionadora.

Cuando se trate de conductas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, la prescripción en sede de primera instancia se configura a los 12 años contados a partir de la ocurrencia del presunto hecho irregular (tratándose de conductas de ejecución instantánea) o del último hecho o acto (cuando se trate de conductas de ejecución sucesiva) o cuando haya cesado el deber de actuar (para las conductas omisivas), sin que se haya proferido y notificado el fallo de primera instancia. En cuanto a la de segunda instancia, la prescripción se configura a los 3 años, contados a partir de haber sido notificado el fallo de primera instancia, si durante dicho término no se profiere y notifica el fallo de segunda instancia.

2.6 Quiénes pueden ser investigados disciplinariamente en el MHCP

Son sujetos disciplinables los funcionarios y exfuncionarios del MHCP, así como los particulares que ejercen funciones públicas, así ya no se encuentren vinculados a la entidad.

La Procuraduría General de la Nación tiene poder preferente respecto de las investigaciones adelantadas en contra de los particulares que ejercen funciones públicas, motivo por el cual, sin importar si en una averiguación disciplinaria se investiga a particulares, o a particulares y servidores públicos, el expediente deberá ser remitido en su totalidad a la jefatura del Ministerio Público.

2.7 Cómo se inicia una investigación disciplinaria

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 del Código General Disciplinario, una averiguación disciplinaria puede ser iniciada por:

2.7.1 Queja: cualquier persona podrá poner en conocimiento de la autoridad disciplinaria la ocurrencia de una situación presuntamente irregular de la cual tenga conocimiento. La solicitud de investigación se podrá hacer por escrito o de manera verbal.

2.7.2 Queja anónima: las personas, por temor a represalias, o por cualquier motivo, podrán mantener ocultos sus datos de identificación.

Sobre este aspecto es preciso señalar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la norma en comento, las quejas anónimas son improcedentes, salvo que los hechos relatados permitan evidenciar la ocurrencia de una conducta presuntamente irregular, o venga acompañada de pruebas que permitan adelantar la actuación de oficio

2.7.3 Informe: es deber de todo servidor público, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.25 del Código General Disciplinario denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento.

Los servidores públicos están exceptuados de formular queja, informe o denuncia, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Constitución Política, en contra de sí mismo, de su cónyuge, compañero permanente, parientes dentro del cuar-

to grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

2.7.4 De oficio: una averiguación disciplinaria podrá ser iniciada de oficio, cuando la misma autoridad disciplinaria tenga conocimiento de una situación presuntamente irregular.

Para la presentación de una noticia disciplinaria, independientemente de si es una queja o informe, no se requiere cumplir con ningún formalismo; sin embargo, se sugiere, que de manera clara y precisa se señalen las conductas presuntamente irregulares, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y de ser posible, la identificación del presunto responsable de los hechos, y adjuntar las pruebas que sustenten su dicho.

2.8 Quiénes son sujetos procesales y cuáles son sus derechos

Podrán intervenir como sujetos procesales, el investigado y su defensor. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal.

Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir las pruebas e intervenir en su práctica.
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 sus fines.
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

2.9 Quiénes son investigados y cuáles son sus derechos

Se adquiere la condición de investigado partir del momento del auto de apertura de investigación o la orden de vinculación.

El investigado, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 de la Ley 1952 de 2019, 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.

2.10 La versión libre

La versión libre es un derecho del investigado, es un medio de defensa a través del cual la persona comprometida en una investigación explica las circunstancias que rodearon los sucesos y la conducta que es objeto de investigación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Constitución Política de Colombia, nadie está obligado a declarar contra sí mismo, motivo por el cual, las manifestaciones que realice el investigado, están libre de todo apremio o juramento.

Para ejercer dicho derecho, el investigado podrá, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del

traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera instancia:

- » Solicitar al Despacho que se fije fecha y hora para ser escuchado en versión libre y espontánea. A dicha diligencia, si así lo desea, podrá asistir acompañado de un abogado.
- » Remitir a la autoridad disciplinaria un escrito a través del cual se pronuncie respecto de los hechos materia de investigación.

El investigado podrá renunciar al derecho a no declarar en contra de sí mismo, cuando de manera voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada, decide confesar¹.

2.11 Intervención del quejoso y del informante

- » **Quejoso:** la intervención del quejoso (que no sea víctima), se limita únicamente 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. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.
- » **Informante:** atendiendo que el informante actúa en virtud de su deber como servidor público y no tiene interés directo en las resultas del proceso, su intervención se limita a presentar el escrito de informe disciplinario.

2.12 Notificaciones y comunicaciones

Es la forma en que se da publicidad a las decisiones tomadas en el decurso de la investigación.

La principal forma de notificación es la **personal**; de esta manera se notifica el auto de apertura de investigación disciplinaria, el auto de vinculación, el pliego de cargos, la variación del pliego de cargos y los fallos de instancia.

Para el efecto, se cita al investigado a la dirección que repose en el expediente, para que comparezca al Despacho dentro de los 5 días siguientes al recibo de la comunicación, si no comparece, se fijará edicto por el término de 3 días hábiles.

Las decisiones se podrán notificar por medios electrónicos, si el investigado o su apoderado así lo autorizan.

Las decisiones interlocutorias (cierre de investigación, traslado alegatos precalificatorios y dictamen pericial) se notificarán por **estado**, para el efecto, se citará al investigado a la dirección que repose en el expediente, para que comparezca al Despacho dentro de los 3 días siguientes al recibo de la comunicación; si no comparece, se fijará estado por el término de 1 día hábil.

Notificación por conducta concluyente: cuando una decisión no se ha notificado a los sujetos procesales, o se ha notificado indebidamente, se entenderá cumplida si éstos se pronuncian respecto de la decisión o presentan recursos.

Notificación por estrado: es la que se surte en audiencia, al mismo momento de su pronunciamiento.

Se comunicarán las decisiones de sustanciación que no tengan una forma especial de notificación prevista en el Código General Disciplinario; para el efecto, se informará de su expedición a los sujetos procesales por el medio más eficaz, de lo cual se dejará constancia en el expediente. Al quejoso se le comunicará la decisión de archivo y la del fallo absolutorio.

¹ Ver acápite de pruebas “La confesión”

2.13 Recursos

Cuando un sujeto procesal o el quejoso se encuentre inconforme con una decisión proferida en el decurso de la investigación, podrá, si así procede, hacer uso de su derecho o facultad (según corresponda), de presentar recurso en su contra.

- » **Reposición:** procede en contra de la decisión que resuelve nulidad, la negativa de copias, la negativa de pruebas en etapa de investigación, la que declara la no procedencia de la objeción al dictamen pericial, la que niega la acumulación y la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario.
- » **Apelación:** procede en contra de la negativa de pruebas en juicio, decisión de archivo, la decisión

que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario y el fallo de primera instancia.

- » **Queja:** procede en contra de la decisión que rechaza de recurso de apelación.

Se deberá presentar y sustentar dentro de los cinco (5) días siguientes contados a partir del día siguiente a la notificación, salvo que sea notificado en estrados, en dicho evento, se deberá presentar y sustentar inmediatamente, so pena de ser rechazado por extemporáneo (por presentarse por fuera del término legal) o declarado desierto (por no ser sustentado).

3. Principios del derecho disciplinario



3.7 Reconocimiento de la dignidad humana

Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.

3.8 Titularidad de la potestad disciplinaria y autonomía de la acción

El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

La Procuraduría General de la Nación tiene funciones jurisdiccionales para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la ley.

Las decisiones sancionatorias que pongan fin a la actuación disciplinaria y producto de las funciones

jurisdiccionales que se le reconocen a la Procuraduría General de la Nación serán susceptibles de ser revisadas ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, en los términos establecidos en la Ley Disciplinaria.

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.

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta, es decir, que, por una misma conducta, además de la investigación disciplinaria, se podrán adelantar investigaciones penales, administrativas, fiscales, etcétera, sin que de ninguna manera se pueda considerar que por tal razón se está vulnerando el principio de *“non bis in ídem”*, esto es, el derecho a no ser juzgado dos veces por los mismos hechos.

3.9 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 y personerías distritales y municipales. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia.

Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.

Un investigado podrá solicitar a la Procuraduría General de la Nación que asuma el poder preferente, esto es, que desplace a la autoridad que adelanta la investigación, cuando considere que sus derechos están siendo vulnerados. Para más información, consulte la Resolución No. 456 del 14 de septiembre 2017 emanada del Despacho del Procurador General de la Nación.

3.10 Legalidad

Los sujetos disciplinables solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias.

La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad (predominio de la norma disciplinaria sobre otra que sea incompatible).

3.11 Fines de la sanción disciplinaria

La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva (evitar que otros servidores incurran en una conducta disciplinariamente reprochable) y correctiva (enderezar el comportamiento del servidor que incurrió en la falta disciplinaria), para garantizar la efectivi-

dad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

3.12 Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria

La imposición de la sanción disciplinaria deberá responder a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La sanción disciplinaria debe corresponder a la clasificación de la falta y a su graduación de acuerdo con los criterios que fija el Código General Disciplinario.

3.13 Igualdad

Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

3.14 Favorabilidad

En materia disciplinaria la ley permisiva o favorable, sustancial o procesal de efectos sustanciales, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Constitución Política.

Se debe precisar que el principio de favorabilidad únicamente aplica respecto de dos normas que estén vigentes en el tiempo.

3.15 Ilícitud sustancial

La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.

3.16 Culpabilidad

En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

3.17 Fines del proceso disciplinario

Las finalidades del proceso son la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.

3.18 Debido proceso.

El sujeto disciplinable deberá ser investigado y juzgado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos del Código General Disciplinario. Prima lo sustancial sobre lo meramente formal.

El funcionario instructor debe ser diferente e independiente al de juzgamiento.

Todos los disciplinables tienen derecho a hacer uso del principio de la doble conformidad, el cual se traduce en que la primera decisión sancionatoria sea revisada por una autoridad diferente superior.

3.19 Investigación integral

Es deber de las autoridades disciplinarias investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, así como los que

tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

3.20 Presunción de inocencia

El sujeto disciplinable se presume inocente y debe ser tratado como tal mientras no se declare su responsabilidad en fallo ejecutoriado. Durante la actuación disciplinaria toda duda razonable se resolverá a favor del sujeto disciplinable (in dubio pro disciplinado).

3.21 Derecho a la defensa

Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material (defenderse por sí mismo) y a la designación de un abogado (defensa técnica). Si el procesado solicita la designación de un defensor así deberá procederse. Cuando se juzgue como persona ausente deberá estar representado a través de apoderado judicial. Si no lo hiciere, se designará defensor de oficio: defensor público o estudiante de consultorio jurídico de universidad legalmente reconocida.

3.22 Cosa juzgada disciplinaria

El destinatario de la ley disciplinaria cuya situación se haya decidido mediante fallo ejecutoriado o decisión que tenga la misma fuerza vinculante de naturaleza disciplinaria, proferidos por autoridad competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta (non bis in ídem).

Lo anterior sin perjuicio de la revocatoria directa establecida en la ley.

3.23 Gratuidad de la actuación disciplinaria

Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso, salvo el costo de las copias solicitadas por los sujetos procesales.

Los sujetos procesales tendrán derecho a que se les entregue de manera gratuita copia simple o reproducción de los autos interlocutorios, del pliego de cargos y de los fallos que se profieran.

3.24 Celeridad de la actuación disciplinaria.

El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en el Código General Disciplinario.

3.25 Motivación

Toda decisión de fondo deberá motivarse, es decir, fundarse en la normatividad aplicable y en las pruebas recaudadas y allegadas oportunamente al plenario.

3.26 Congruencia

El disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el pliego de cargos, sin perjuicio de la posibilidad de su variación.

3.27 Cláusula de exclusión

Toda prueba obtenida con violación de los derechos y garantías fundamentales será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal.

Igual tratamiento recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas o las que solo puedan explicarse en razón de su existencia. Se deben considerar, al respecto, las siguientes excepciones: la fuente independiente², el vínculo atenuado³, el descubrimiento inevitable⁴ y los demás que establezca la ley.

3.28 Prevalencia de los principios rectores e integración normativa

En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en el Código General Disciplinario, además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. En lo no previsto en el Código General Disciplinario se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario.

² La prueba se hubiese podido obtener a través de otra fuente

³ El vínculo entre la prueba ilícita y la obtenida, es tenue

⁴ Inevitablemente en el curso de la investigación mediante otros medios de conocimiento se llegará a la misma conclusión

4. Culpabilidad



Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

4.1 Dolo

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

4.2 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 cuando el sujeto disciplinable debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

La culpa podrá ser:

- » **Grave:** cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.
- » **Gravísima:** cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.

La culpa leve no es sancionable en materia disciplinaria.

5. Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos

5.1 Derechos

En el artículo 37 del Código General Disciplinario, encontrará los derechos de todo servidor público, entre los que se encuentran: a) Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función, b) Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, c) Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio, entre otros.

5.2 Deberes

En el artículo 38 del Código General Disciplinario, encontrará los deberes que debe cumplir todo servidor público, entre los que se encuentran: a) Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente, b) Cumplir con

diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función, c) Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio, d) Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales, entre otros.

5.3 Prohibiciones

En el artículo 39 del Código General Disciplinario, encontrará las conductas que les están prohibidas a los servidores públicos, entre las que se encuentran: a) Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes, b) Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios, c) Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado, d) 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, entre otras.

6. Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses



Son circunstancias que se presentan en el servidor público, en virtud de las cuales se puede afectar el ejercicio de sus funciones.

6.1 Inhabilidades sobrevinientes

Proviene de una decisión disciplinaria, penal o fiscal, que impide al servidor público continuar desempeñando su cargo o función.

6.2 Inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo:

- » Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos 5 años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

- » Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

- » Haber sido declarado responsable fiscalmente (hasta el pago)

6.3 Incompatibilidades:

- » Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta doce meses después del vencimiento de su período o retiro del servicio.

1. Intervenir en nombre propio o ajeno en asuntos,

actuaciones administrativas o actuación contractual en los cuales tenga interés el departamento, distrito o municipio correspondiente, o sus organismos.

2. Actuar como apoderados o gestores ante entidades o autoridades disciplinarias, fiscales, administrativas o jurisdiccionales.

» Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta incompatibilidad se extiende desde el momento de su vinculación y hasta doce meses después del retiro del servicio.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido

En dicho evento, el servidor deberá declararse impedido o informar ante su jefe inmediato que se encuentra en esa situación.

Solamente se adelantará investigación disciplinaria en los casos de conflicto de intereses cuando efectivamente se materializa la conducta irregular.

6.4 Conflicto de intereses:

Cuando el servidor público tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

7. Tipos de faltas



7.1 Faltas gravísimas

En los artículos 52 al 64 del Código General Disciplinario, encontrará el catálogo de las faltas gravísimas, las cuales se subdividen por temas, así:

- » **Artículo 52:** Faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.
- » **Artículo 53:** Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
- » **Artículo 54:** Faltas relacionadas con la Contratación Pública.
- » **Artículo 55:** Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.
- » **Artículo 56:** Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.
- » **Artículo 57:** Faltas relacionadas con la Hacienda Pública.
- » **Artículo 58:** Falta relacionada con la acción de repetición.
- » **Artículo 59:** Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente.
- » **Artículo 60:** Faltas relacionadas con la intervención en política.
- » **Artículo 61:** Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales.
- » **Artículo 62:** Faltas relacionadas con la moralidad pública.
- » **Artículo 63:** Faltas atribuibles a los funcionarios judiciales y a los empleados judiciales.
- » **Artículo 64:** Faltas relacionadas con el régimen penitenciario y carcelario.
- » **Artículo 65:** Faltas que coinciden con descripciones típicas de la Ley Penal.

En virtud de los principios de especialidad y subsi-

diariedad, la autoridad disciplinaria deberá adecuar la conducta, en un primer momento, a las faltas establecidas en los artículos 52 a 64 del Código General Disciplinario; cuando ello no sea posible y la conducta se adecúe a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, se adecuará conforme el artículo 65 ibidem.

7.2 Faltas graves y leves

Cuando una falta no es gravísima, es decir, cuando no estemos ante la comisión de una conducta de las descritas en los artículos 52 al 64 del Código General Disciplinario, se deberá acudir a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma norma, a fin de determinar si la falta es grave o leve:

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.

8. Tipos de sanciones

8.1 Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años para las faltas gravísimas dolosas

8.2 Destitución e inhabilidad general de 8 a 10 años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima

La destitución e inhabilidad general implica

- » 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
- » La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o
- » La terminación del contrato de trabajo, y
- » 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.

8.3 Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 18 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas

La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disci-

plinaria. La inhabilidad especial, es la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

8.4 Suspensión en el ejercicio del cargo de 1 a 12 meses para las faltas graves culposas

La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria.

8.5 Multa de 10 a 180 días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.

Es una sanción de carácter pecuniario.

8.6 Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

Implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

El antecedente disciplinario permanecerá durante 5 años en el certificado de antecedentes disciplinarios que expide la Procuraduría General de la Nación, salvo cuando la sanción impuesta sea mayor a dicho tiempo, a manera de ejemplo, cuando la sanción sea de destitución e inhabilidad general de 20 años, en dicho evento, el antecedente disciplinario permanecerá por 20 años. Una vez transcurrido dicho tiempo, el antecedente desaparecerá, y de manera automática se produce la rehabilitación.

9. Criterios para graduar las sanciones

A fin de determinar la duración de la inhabilidad (general o especial), el término de la suspensión o el valor de la multa, se deben tener en cuenta los siguientes criterios establecidos en el artículo 50 de la Ley 1952 de 2019:

9.1 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.
- 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.

9.2 Agravantes:

- a. Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los 5 años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga. Salvo lo estable-

cido para la multa y la amonestación que serán valorados si fueron impuestas en los últimos 3 años. Las sanciones de multa y la amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los 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. Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.
- g. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.
- h. La naturaleza de los perjuicios causados.

10. Causales de extinción de la acción disciplinaria

La acción disciplinaria se extinguirá, por:

- » La muerte del investigado.
- » Configurarse la prescripción o la caducidad de la acción disciplinaria.

El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria. En dicho evento, es deber de la autoridad disciplinaria continuar la investigación de oficio, y valorará el desistimiento junto con las demás pruebas recaudadas en el decurso de la investigación, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

11. Causales de exclusión de la responsabilidad

Cuando el investigado cometa la falta disciplinaria al amparo de alguna de las siguientes causales, no habrá lugar a endilgar responsabilidad disciplinaria:

- » Por fuerza mayor.
- » En caso fortuito.
- » En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- » En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- » Para salvar un derecho propio o ajeno al cual

deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.

- » Por insuperable coacción ajena.
- » Por miedo insuperable.
- » Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
- » En situación de inimputabilidad.

No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

12. Ejecutoria de las decisiones

- » Las decisiones cobrarán firmeza:
- » Cuando contra ella procedían recursos, pero no fueron presentados.
- » El día en que se notifique la providencia que resuelve los recursos procedentes.
- » Cuando contra ellas no procede ningún recurso, el día en que sean notificadas.



13. Régimen probatorio

A partir de la Ley 1952 de 2019, el derecho disciplinario tiene un régimen probatorio propio.

Aspectos previos que se deben tener en cuenta:

- » Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.
- » El funcionario buscará la verdad real. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el funcionario podrá decretar pruebas de oficio.
- » Se puede comisionar a otro funcionario para la práctica de pruebas (en Colombia o en el extranjero)
- » Prueba trasladada: practicadas en actuación judicial o administrativa o ante la Fiscalía General de la Nación que no hayan sido descubiertas.
- » Se podrá pedir apoyo técnico a otras entidades del Estado.
- » Se tendrá por inexistente aquella prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado.
- » Las pruebas se deberán valorar de manera integral, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

- » No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

Tipos de pruebas:

- » **Pertinente:** que se ciñe al asunto objeto de controversia.
- » **Impertinente:** la prueba, aunque logre acreditar el hecho para el cual fue allegado al trámite, no incide de manera alguna en la decisión del conflicto.
- » **Conducente:** que es eficaz para acreditar el hecho para el cual fue solicitada.
- » **Inconducente:** es un medio probatorio distinto al que la ley ha establecido para probar hechos específicos, o sea, los que requieren prueba solemne como la propiedad o el estado civil de las personas.
- » **Están prohibidas las que contienen documentos reservados,** sobre los cuales no se ha levantado su reserva.
- » **Superflua:** resulta innecesaria en el proceso, bien sea porque la autoridad ya tiene suficiente ilustración sobre el tema, o por resultar inverosímil o imposible de practicar.

13.1 Confesión

Requisitos:

- » Se hará ante la autoridad competente o el comisionado
- » Deberá estar asistido por defensor
- » La persona será informada sobre el artículo 33 Superior, y los beneficios por confesar
- » Verificación de que se hizo de forma voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada.

- » No habrá lugar a la retractación, salvo la violación de derechos y garantías fundamentales.

- » La confesión puede ser parcial.

- » No aplica para faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.

Qué se confiesa:

- » En etapa de instrucción: los hechos relevantes señalados en la apertura de investigación.
- » En la etapa de juicio: los cargos

Confesión en etapa de instrucción:

Oportunidad: desde la apertura hasta antes de la ejecutoria del cierre de la investigación.

La autoridad evalúa y profiere decisión dentro de los 10 días siguientes, para lo cual elabora un acta que contenga los términos de la confesión, los hechos, su encuadramiento típico, su calificación y la forma de culpabilidad.

Se remite el expediente al juzgador para que profiera fallo dentro de los 45 días siguientes.

Beneficios: las sanciones de inhabilidad, suspensión o multa se disminuirán hasta la mitad.

Confesión en etapa de juzgamiento:

Oportunidad: desde la notificación de los cargos hasta antes de la ejecutoria del auto que concede el traslado para alegar de conclusión

Se profiere fallo dentro de los 15 días siguientes.

Beneficios: las sanciones de inhabilidad, suspensión o multa se reducirán en una tercera parte.

13.2 Testimonio

- » Toda persona tiene deber de rendir testimonio, salvo excepción legal o constitucional.
- » Los menores de edad pueden rendir testimonio ante el Defensor o Comisario de Familia. El Despacho envía previamente las preguntas
- » Al testigo renuente le podrá ser impuesta multa de 50 s.m.l.d.v., salvo justificación de su inasistencia, que se deberá presentar dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia. La imposición de la multa no releva a la persona del deber de cumplir el testimonio.
- » Se debe informar al testigo la importancia de su testimonio y las sanciones penales por declarar falsamente (prisión de 6 a 12 años).
- » Los altos dignatarios podrán rendir testimonio mediante certificación jurada.
- » Cuando un testigo esté impedido para concurrir, la autoridad se podrá desplazar hasta el lugar donde éste se encuentre.
- » Se deberá interrogar a los testigos por separado.
- » No se pueden sugerir respuestas, formular preguntas capciosas, ejercer violencia sobre el testigo o preguntar su opinión salvo que se trate de testigo cualificado, técnica, científica o artísticamente.
- » Para apreciar el testimonio, el funcionario tendrá en cuenta los principios de la sana crítica y especialmente lo relativo a la naturaleza del objeto percibido, al estado de sanidad del sentido o sentidos por los cuales se tuvo la percepción, las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se percibió, a la personalidad del declarante, a la forma como hubiere declarado y las singularidades que puedan observarse en el testimonio.

13.3 Peritación

Es una prueba técnico-científica o artística, que será rendida por servidores públicos o particulares que acrediten conocimiento y experiencia en los temas objeto de prueba.

Procedimiento:

- » Posesión del perito – acreditación de idoneidad y experiencia
- » Entrega de la información necesaria para rendir el dictamen, y se otorga el plazo para rendirlo.
- » Se puede prorrogar el plazo para presentar el peritaje.
- » El dictamen debe ser claro, conciso y preciso.
- » No se puede pronunciar sobre la responsabilidad disciplinaria del investigado.
- » Se entiende prestado bajo juramento
- » La autoridad puede pedir aclaración, corrección o complementación.
- » Se notifica por Estado a los sujetos procesales quienes pueden solicitar su aclaración, adición o complementación dentro de los 3 días siguientes. Si la autoridad disciplinaria niega la petición, procede recurso de reposición. Si la acepta, el perito tiene 5 días prorrogables para proceder según lo requerido.
- » En caso de incumplimiento, se debe designar otro perito.
- » Se podrá pedir al perito que asista a audiencia para que explique el peritaje.

El peritaje podrá ser objetado por error grave, esto es, por estudiarse materias, objetos o situaciones distintos de aquellos sobre los cuales debe versar la

pericia; cuando se altera en forma ostensible la cualidad, esencia o sustancia del objeto analizado, es decir, cuando el perito rinde su dictamen a partir de una percepción evidentemente equivocada del mismo.

Se podrá objetar hasta antes de correr traslado para alegatos de conclusión previos al fallo, precisándose el error, para lo cual se podrán pedir o allegar pruebas. Si se acepta la objeción, se designa un nuevo perito. Si se deniega, procede recurso de reposición. El nuevo dictamen será inobjetable, pero se podrá pedir aclaración o complementación.

Al apreciar el dictamen se tendrá en cuenta su solidez, precisión y fundamentación técnico-científica, así como la idoneidad y competencia del perito.

El dictamen se apreciará en conjunto con los demás elementos probatorios que obren en el proceso.

Si se hubiere practicado un segundo dictamen, este no sustituirá al primero, pero se estimará conjuntamente con él, excepto cuando prospere objeción por error grave.

13.4 Examen médico o paraclínico

- » Se podrán decretar por la autoridad, sin violar los derechos fundamentales del investigado.
- » Las entidades de la Administración pública tendrán la obligación de practicar oportuna y gratuitamente los exámenes, análisis y cotejos que los peritos requieran y que ordene el funcionario competente.
- » En caso de versar la investigación sobre ingesta o consumo de bebidas embriagantes o de otras sustancias que produzcan dependencia o que alteren la conducta, y el investigado se rehúse a practicarse los exámenes, se admitirán como medios de prueba subsidiarios, el testimonio de quienes presenciaron los hechos o comportamiento, así como otros medios de prueba que resulten útiles.

13.5 Inspección disciplinaria

- » Podrá recaer sobre cosas, lugares, bienes y otros efectos materiales.
- » Se podrá designar un perito que acompañe la visita.
- » Se levantará acta en la que se describirán los elementos relevantes encontrados y se consignarán las manifestaciones que hagan las personas que intervengan en la diligencia.
- » Se dejará constancia de las copias que se tomen.
- » Se podrán recibir testimonios durante su práctica, para lo cual se levantará acta distinta.

13.6 Documental

- » Ni la queja ni el informe son pruebas.
- » Presunción de legalidad de los documentos.
- » Salvo pruebas sometidas a reserva, nadie se podrá negar a poner a disposición de la autoridad disciplinaria, las pruebas documentales.
- » Conservación de documentos sometidos a reserva
- » Tacha de falso: se remitirá a la Fiscalía General de la Nación
- » Se podrá practicar exámenes técnicos sobre ellos.

13.7 Indicios

- » Todo indicio ha de basarse en la experiencia y supone un hecho indicador, del cual el funcionario infiere lógicamente la existencia de otro hecho.
- » El funcionario apreciará los indicios en conjunto teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y convergencia, y su relación con los medios de prueba que obren en la actuación procesal.

13.8 Atribuciones de policía judicial

- » Exclusivo de la Procuraduría General de la Nación, en investigaciones adelantadas contra servidores públicos de elección popular por faltas gravísimas.
- » Se deberá respetar las garantías constitucionales y judiciales



14. Nulidades

14.1 Causales de nulidad:

1. La falta de competencia del funcionario para proferir el fallo.
2. La violación del derecho de defensa del investigado.
3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

14.2 Principios de la nulidad

- » No se declarará la invalidez de un acto cuando cumpla la finalidad para la cual estaba destinado, siempre que no se viole el derecho a la defensa.
- » Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad sustancial afecta garantías de los sujetos procesales, o desconoce las bases fundamentales de la instrucción y el juzgamiento.
- » No puede invocar la nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular.
- » Los actos irregulares pueden convalidarse por el consentimiento del perjudicado, siempre que se observen las garantías constitucionales.

- » Solo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

14.3 Procedimiento de la nulidad:

- » Se puede declarar de oficio o a petición de parte
- » Se retrotrae la investigación, hasta el momento en que se generó el hecho irregular.
- » La declaratoria de nulidad de la actuación disciplinaria no invalida las pruebas allegadas y practicadas legalmente.
- » Se podrá solicitar hasta antes del auto que ordena traslado para alegar de conclusión, indicándose la causal, fundamentos de hecho y de derecho.
- » La autoridad disciplinaria tiene 5 días para resolver, salvo que sea en audiencia, evento en el cual se resolverá en la misma audiencia.
- » Contra la decisión que resuelve la nulidad procede recurso de reposición.

15. Parte procesal



15.1 Etapa de instrucción

15.1.1 Evaluación de la noticia disciplinaria:

Recibida la noticia disciplinaria, la autoridad podrá determinar que:

- » Es un asunto nuevo, por lo que se debe dar inicio a una averiguación disciplinaria.
- » Se trata de un asunto decidido: en dicho evento, y en virtud del principio de cosa juzgada disciplinaria, se informa al quejoso o informante la decisión que puso fin al asunto, y que impide iniciar una nueva investigación.
- » Es un asunto en curso: mediante auto contra el cual no procede ningún recurso, y en virtud del principio de non bis ídem se ordena acumular al expediente en curso.
- » El asunto no es de competencia del Despacho: mediante auto contra el cual no procede ningún recurso, se remite a la autoridad competente, y se comunica al quejoso o informante.
- » No se deberá dar inicio a una averiguación disciplinaria, cuando evidencie que los hechos pue-

tos en conocimiento del Despacho, se encuentran inmersos en una o más de las siguientes causales:

- La información o queja sea manifiestamente temeraria
- Se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes
- Se refiera a hechos de imposible ocurrencia
- Se presente de manera absolutamente concreta o difusa
- La acción no puede iniciarse

Para lo anterior, emitirá un auto inhibitorio el cual no hace tránsito a cosa juzgada, es decir, que el quejoso o informante podrá volver a presentar la noticia disciplinaria, la cual será evaluada a la luz de lo dispuesto en la normatividad.

El auto inhibitorio se comunica al quejoso o informante, decisión contra la cual no procede recurso alguno.

15.1.2 Indagación previa

Únicamente procede en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible responsable de los hechos.

Su duración es de 6 meses improrrogables, salvo que se trate de conductas que vulneren el Derecho Internacional Humanitario o los Derechos Humanos, evento en el cual se podrá prorrogar por 6 meses más.

En esta etapa se practican las pruebas que sean necesarias, con el único propósito de identificar los presuntos responsables de los hechos materia de investigación.

Tan pronto se identifiquen los presuntos responsables, se deberá ordenar la apertura de investigación disciplinaria.

Evaluación de la indagación previa: Una vez culminada la etapa, se deberá proferir:

- » Auto de archivo, el cual, de conformidad con lo establecido en el artículo 224 de la Ley 1952 de 2019, procede en los casos de terminación del proceso disciplinario previstos en el artículo 90. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, el archivo hará tránsito a cosa juzgada formal.

La terminación del proceso disciplinario procede en cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse.

Contra la decisión de archivo o de terminación y archivo, procede recurso de apelación.

- » Apertura de investigación disciplinaria: cuando se identifique al posible autor o autores de la conducta materia de investigación.

15.1.3 Apertura de investigación disciplinaria

Tiene por fines 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 la responsabilidad.

Su duración es de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses cuando se investiguen varias personas o varias faltas. Cuando se trate de conductas que vulneren el Derecho Internacional Humanitario o los Derechos Humanos, la etapa tendrá una duración de 18 meses.

El anterior término se podrá prorrogar por 3 meses más, cuando faltaren pruebas que permitan la formulación de cargos.

15.1.4 Cierre de investigación disciplinaria y evaluación

Mediante auto contra el cual no procede recurso alguno, se corre traslado para presentar alegatos precalificatorios por el término de 10 días.

Cumplido lo anterior, se evalúa el mérito de la investigación disciplinaria, cuyo resultado puede ser:

- » Auto de archivo: En los casos de terminación del proceso disciplinario previstos en el artículo 90 y en el evento consagrado en el artículo 213 de la Ley 1952 de 2019, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada.
- » Auto de cargos: cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado. Contra esta decisión no procede recurso alguno. Dicha decisión se notificará personalmente al investigado o su defensor; de no ser posible, se declara persona ausente al investigado, y se le nombrará un defensor de oficio a quien se notifica la decisión.

Cumplido lo anterior, se remite el expediente dentro de los 3 días siguientes al juzgador.

15.2 Etapa de juzgamiento

Recibido el expediente, el juzgador fijará el procedimiento a seguir, esto es, verbal u ordinario.

15.2.1 Procedimiento ordinario

- Se notifica la decisión que fija el procedimiento, y a partir de ese momento, el investigado y/o su apoderado, cuentan con 15 días hábiles para presentar descargos.
- Se resuelven nulidades.
- Se decide sobre la solicitud probatoria
- Se decretan pruebas de oficio
- Se abre periodo probatorio de 90 días.

Variación de cargos:

Oportunidad: vencido el término para presentar descargos o recaudadas las pruebas decretadas.

Opciones:

Vencido el término para presentar descargos:

- » Se devuelve el expediente al instructor para que haga una nueva decisión en un plazo de 15 días. En dicho evento, el instructor:
 - Profiere nueva decisión de cargos: se notifica la nueva decisión y se remite el expediente al juzgador.
 - Si el instructor se niega a variar los cargos, devuelve el expediente al juzgador, quien podrá declarar la nulidad de la decisión.

Por prueba sobreviniente:

- » El juzgador realiza la variación, notifica la decisión a los sujetos procesales, el investigado y/o su apoderado tienen 10 días hábiles para presentar descargos. Periodo probatorio de 2 meses.

Traslado para alegar de conclusión

Mediante auto contra el cual no procede recurso alguno, se corre traslado a los sujetos procesales por 10 días para presentar alegatos de conclusión.

Dentro de los 30 días hábiles siguientes se profiere el fallo de primera instancia, el cual podrá ser:

- » Absolutorio, o
- » Sancionatorio.

Contra dicha decisión procederá recurso de apelación el cual se deberá presentar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación.

15.2.2 Procedimiento verbal

La instalación de la audiencia se llevará a cabo entre los 10 a 20 días hábiles siguientes a la notificación del auto que fija el procedimiento a seguir.

Exigencias de la audiencia:

- » La audiencia deberá ser grabada en un medio de video o de audio.
- » De lo ocurrido en cada sesión se levantará un acta sucinta, la cual será firmada por los intervinientes.
- » Finalizada cada sesión se fijará junto con los sujetos procesales la hora, fecha y lugar de la continuación de la audiencia y esta decisión quedará notificada en estrados.
- » Durante la suspensión y la reanudación de la audiencia no se resolverá ningún tipo de solicitud.

Desarrollo de la audiencia:

- » Se debe verificar la presencia del investigado o su defensor.
- » Se presenta un resumen de los hechos y cargos
- » Se indaga por responsabilidad imputada en los cargos
- » Se indaga si es voluntad del investigado confesar

- » Se podrá presentar versión libre, descargos y/o solicitud de pruebas
- » Se concede el uso de la palabra al defensor
- » Se concede el uso de la palabra al Ministerio Público
- » Se concede el uso de la palabra a las víctimas / apoderado
- » Se resuelven nulidades
- » Se resuelven pruebas

El periodo probatorio será hasta por 20 días prorrogables por otros 20 días.

Variación de cargos:

Oportunidad: presentados los descargos o recaudadas las pruebas.

Opciones:

Presentados los descargos:

- » Se devuelve el expediente al instructor para que haga una nueva decisión en un plazo de 15 días. En dicho evento, el instructor:
 - Profiere nueva decisión de cargos: se notifica la nueva decisión y se remite el expediente al juzgador, quien fijará audiencia para dentro de los 15 días siguientes de recibir el auto modificado.
 - Si el instructor se niega a variar los cargos, devuelve el expediente al juzgador, quien citará a audiencia y podrá declarar la nulidad de la decisión de cargos.

Por prueba sobreviniente:

- » El juzgador realiza la variación, notifica la decisión a los sujetos procesales. Se suspende la audiencia por el término de 5 a 10 días hábiles. El periodo probatorio será de un mes.

Alegatos previos al fallo:

Se suspende la audiencia por 10 días para preparar alegatos.

Orden para presentar los alegatos:

1. Ministerio público
2. Víctima / apoderado
3. Investigado
4. Defensor.

Fallo de primera instancia:

Se suspende la audiencia hasta por 15 días para proferir decisión de primera instancia, el cual puede ser:

- » Absolutorio, o
- » Sancionatorio

En la audiencia de lectura del fallo, los sujetos procesales podrán manifestar si es su deseo apelar la decisión, en caso positivo, podrán solicitar que se otorguen 5 días hábiles para sustentar la decisión por escrito, o hacerlo en la misma audiencia.

15.3 Segunda instancia

- » 45 días para resolver.
- » Se podrán decretar pruebas de oficio.
- » Se deberán decretar las pruebas solicitadas que puedan modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado, evento en el cual se corre traslado a los sujetos procesales por 5 días. Posteriormente, se proferirá fallo en los 40 días siguientes.

Si la decisión es sancionatoria, se reportará a la Procuraduría General de la Nación, y el nominador deberá hacerla efectiva dentro de los 3 días siguientes a su ejecutoria.



Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Cartilla

disciplinaria

Carrera 8 No. 6 C 38 
Bogotá D.C. Colombia
Código Postal 111711

Conmutador (601) 381 1700 
Fuera de Bogotá 01-8000-910071

@MinHacienda 

relacionciudadano@minhacienda.gov.co 
www.minhacienda.gov.co

**Síguenos en nuestras
redes sociales:**

 Ministerio de Hacienda

 @MinHacienda

 Ministerio de Hacienda

 @minhacienda