

Guía Práctica Disciplinaria

Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021



Guía Práctica Disciplinaria

Presidente de la República
Gustavo Petro Urrego

Vicepresidenta de la República
Francia Márquez Mina

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Ministro de Minas y Energía
Omar Andrés Camacho

Editorial

Valeria Alejandra Guillen Corchuelo
Mónica Marcela Forero Cuervo
Shannon Graciela Cadena Patiño
Redacción

Juan Carlos Barragan Méndez
María Camila Caceres Prada
Jenny Constanza Nova Martinez
Revisión

María Juliana Cáceres Aponte
Yezid Valentín Carreño Pinzón
Diseño y Diagramación

Índice General

PRESENTACIÓN	7
ANTECEDENTES	8
1. EL DERECHO DISCIPLINARIO	9
1.1. ¿Qué es el derecho disciplinario?	9
1.2. Finalidad constitucional y legal – Relación especial de sujeción	9
1.3. Diferencias y características entre el derecho penal y el derecho disciplinario	10
1.4. Principios que rigen el proceso disciplinario.	10
1.5. Titularidad de la potestad disciplinaria	11
1.6. Competencia disciplinaria	12
1.7. Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno	13
2. DESTINATARIOS DE LA LEY DISCIPLINARIA	13
3. SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA	14
3.1. ¿Qué es un sujeto procesal?	14
3.2. ¿Qué calidad adquiere quien denuncia o informa los hechos objeto de indagación y/o investigación disciplinaria?	15
3.3. Derechos del disciplinado.	15
3.4. Derecho de contradicción y defensa.	16
4. DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERES DEL SERVIDOR PÚBLICO	16
4.1. Derechos	17
4.2. Deberes y prohibiciones	17

4.3. Inhabilidades, impedimentos y conflictos de interés.	18
5. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	20
5.1. ¿Cómo inicia la actuación disciplinaria?	21
5.2. Quejas falsas o temerarias	21
5.3. Etapas y términos del proceso	21
5.3.1. Indagación previa	22
5.3.2. Investigación disciplinaria	22
5.4. Esquema procedimiento disciplinario ley 1952/2019, modificado por la ley 2094/20211	23
6. ESTRUCTURA DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	24
6.1. Tipicidad	24
6.2. Ilícitud Sustancial	25
6.3. Culpabilidad	25
6.3.1. Dolo	25
6.3.2. Culpa	26
7. ALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	26
7.1. Clasificación y connotación de las faltas	27
7.2. Clasificación y límite de las sanciones	28
8. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA	31
9. EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN	31
10. NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES	32
10.1. Formas de notificación	33
10.2. Derechos del quejoso	34
11. PRUEBAS	34
11.1. Medios de prueba	35
11.2. Confesión y beneficios	36
11.3. Prueba trasladada	37
12. RECURSOS	37
12.1. Clases de recursos	38

12.2. Oportunidad para interponer recursos	38
12.3. Sustentación de recursos	39
13. TRASLADOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN	39
14. NULIDADES	39
15. POLICÍA JUDICIAL	40
16. EJECUTORIA DE LAS DECISIONES	41
16.1. Registro de las sanciones	41

Presentación

El régimen jurídico colombiano contempla el derecho disciplinario como una modalidad del derecho sancionatorio administrativo, de los servidores públicos, ex servidores, trabajadores oficiales, y particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria y por tanto se resalta la importancia que adquiere esta materia en cuanto a 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.*

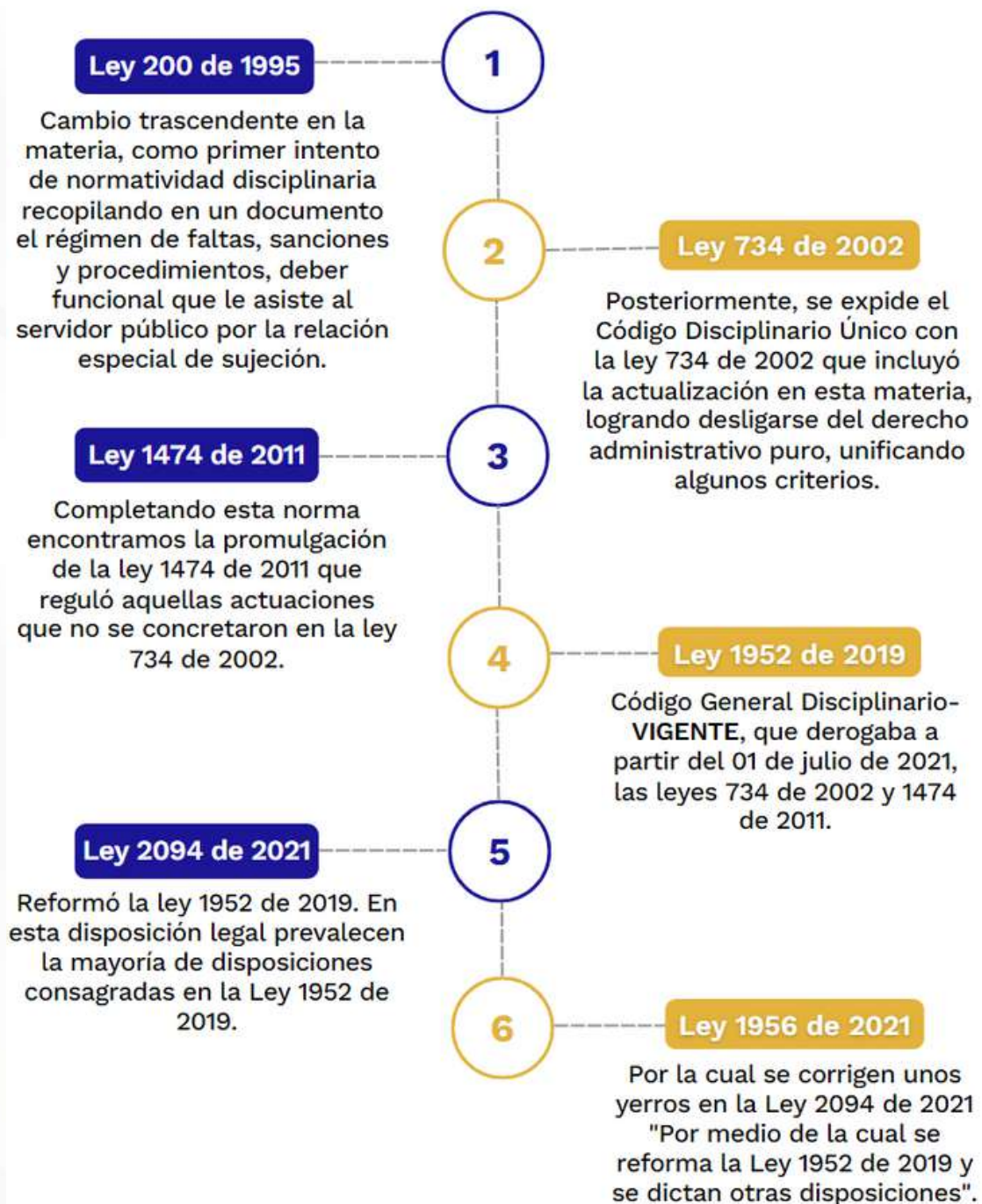
Teniendo en cuenta los cambios políticos y sociales, cobra gran relevancia la función administrativa, hecho que ha impulsado al legislador a establecer un conjunto de normas que permitan regular el comportamiento de quien interviene en el servicio público. Por ello, la responsabilidad que asume el servidor público es de rango constitucional y legal, dado que a través de este se permite el cumplimiento de los fines estatales, en consecuencia, la actividad estatal deberá realizarse bajo parámetros de moralidad y honestidad en aras de combatir la corrupción y promulgar por una administración pública transparente.

En ese sentido, para la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Minas y Energía, cuya creación es reciente, elaborar y difundir esta cartilla en el sector se constituye en un instrumento sencillo, breve y concreto que permitirá a servidores públicos del sector, colaboradores, ciudadanos y en especial a los sujetos procesales, quienes adquieren tal calidad una vez son vinculados de manera formal a la actuación disciplinaria, conocer las normas sustanciales y procesales que rigen esta materia, con el propósito de emanar un acercamiento al funcionamiento, composición y estructura del derecho disciplinario.

*<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86539#:~:text=Respecto%20del%20objeto%20del%20derecho,el%20buen%20funcionamiento%20de%20los>

Teniendo en cuenta que, el derecho disciplinario tiene como propósito garantizar la materialización de los principios propios del Estado Social de Derecho, así como el logro de los fines esenciales del Estado que establece la Constitución Política de 1991, el legislador ha expedido un conjunto de normas para cumplir con esta finalidad. A continuación, se presenta una línea de tiempo que incluye los antecedentes normativos, que en nuestro criterio son los de mayor relevancia en la materia, a saber:

LÍNEA DE TIEMPO ANTECEDENTES



1. Derecho Disciplinario

1.1 ¿Qué es el derecho disciplinario?

El Derecho Disciplinario comprende el conjunto de normas sustanciales y procesales en virtud de las cuales el Estado asegura el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a obtener el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo.*

De igual forma, se evalúa la omisión o extralimitación en el ejercicio de funciones, considerando que la ley disciplinaria se orienta entonces a asegurar el cumplimiento de los deberes funcionales que le asisten al servidor público o al particular que cumple funciones públicas, cuando sus faltas interfieran con las funciones estipuladas.**

1.2 Finalidad constitucional y legal del derecho disciplinario – Relación especial de Sujeción.

En la organización estatal, el derecho disciplinario constituye un elemento vital para la realización efectiva de los fines esenciales de nuestro Estado Social de Derecho, la atribución para desplegar un control disciplinario sobre sus servidores públicos surge de la relación especial de sujeción de éstos con el Estado.

El cumplimiento de los deberes y las responsabilidades por parte de los servidores públicos se debe efectuar dentro de la ética del servicio público, con acatamiento a los principios de moralidad, eficacia, eficiencia, y demás principios que caracterizan la función pública administrativa.

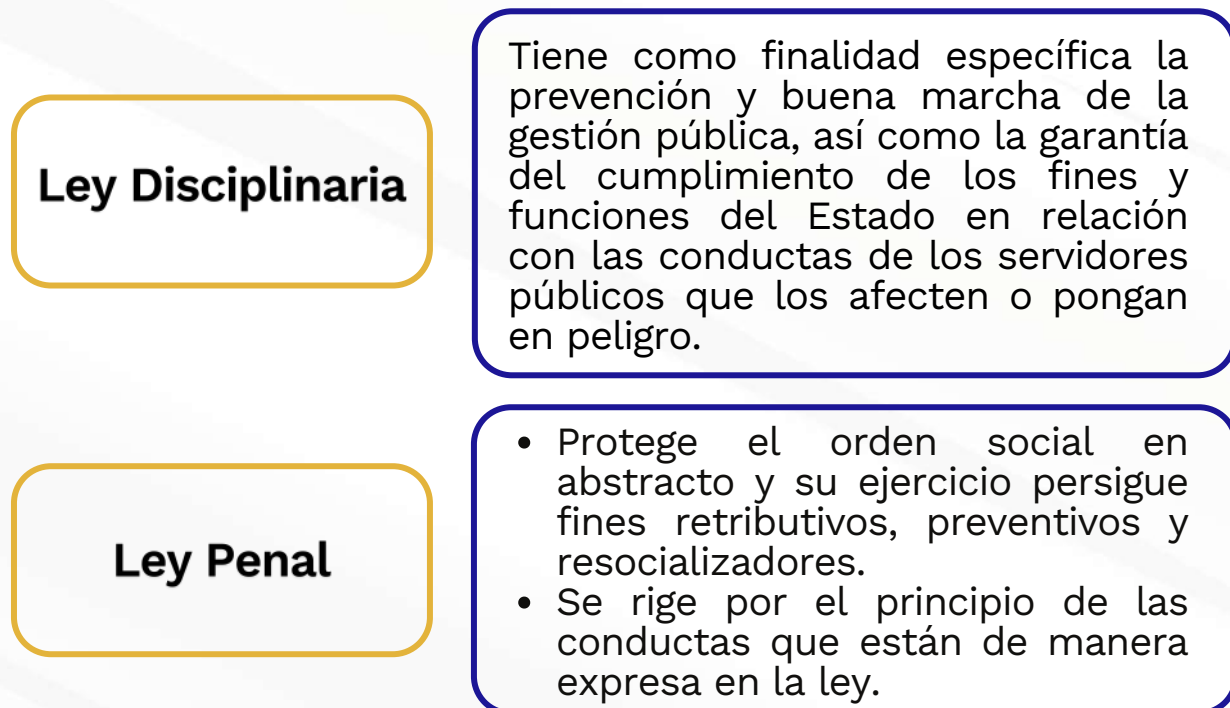
El sustento normativo constitucional de las relaciones especiales de sujeción está consagrado en el artículo 6° de la Constitución Política, en el que se establece: “Artículo 6. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.”

* Sentencia C-030/12, del 1 de febrero de 2012, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, expediente D-8608

** Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección A, consejero ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren Bogotá D.C., siete (07) de febrero de dos mil trece (2013).

1.3 Diferencias y características entre el derecho penal y el derecho disciplinario.

La Corte Constitucional ha precisado que las garantías propias del proceso penal no tienen total aplicabilidad en el campo administrativo disciplinario, por la diferencia que existe entre el bien jurídico protegido. En el siguiente gráfico se observan las principales diferencias:



No obstante, a pesar de la diferencia entre el derecho penal y el disciplinario, una misma conducta puede ser investigada y sancionada en estos ámbitos sin que haya violación al principio *non bis in idem*. Es decir, el sujeto procesal puede ser juzgado penal y disciplinariamente.*

1.4 Principios que rigen el proceso disciplinario.

El derecho disciplinario constituye una forma del ejercicio de la potestad sancionadora administrativa que tiene el Estado sobre los servidores públicos y, como tal, debe estar fundado en principios y valores constitucionales y asegurar en todo momento la vigencia de los elementos propios de la garantía del debido proceso como derecho fundamental.

Los principios actúan entonces como verdaderas normas jurídicas y buscan generar seguridad en las actuaciones tanto para la administración como para los sujetos procesales y cumplen por ello

* El principio *non bis in idem* prohíbe que una persona, por el mismo hecho, (i) sea sometida a juicios sucesivos o (ii) le sean impuestas varias sanciones en el mismo juicio. Sentencia C-870/02, 15 de octubre de 2002, magistrado ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

una función integradora, garantizando eficacia y seguridad. En el título 1 de la Ley 1952 de 2019, los primeros 21 artículos contienen los principios que rigen la actuación disciplinaria, como fundamento, interpretación e integración del orden jurídico.

Principios rectores en materia disciplinaria

La ley de 1952 prevé en el libro I. Título I los PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA, encabezado en el reconocimiento a la dignidad humana, de igual manera establece el principio de legalidad como factor de tipicidad.



Principio del debido proceso

El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar como observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.



1.5. Titularidad de la potestad sancionatoria disciplinaria.

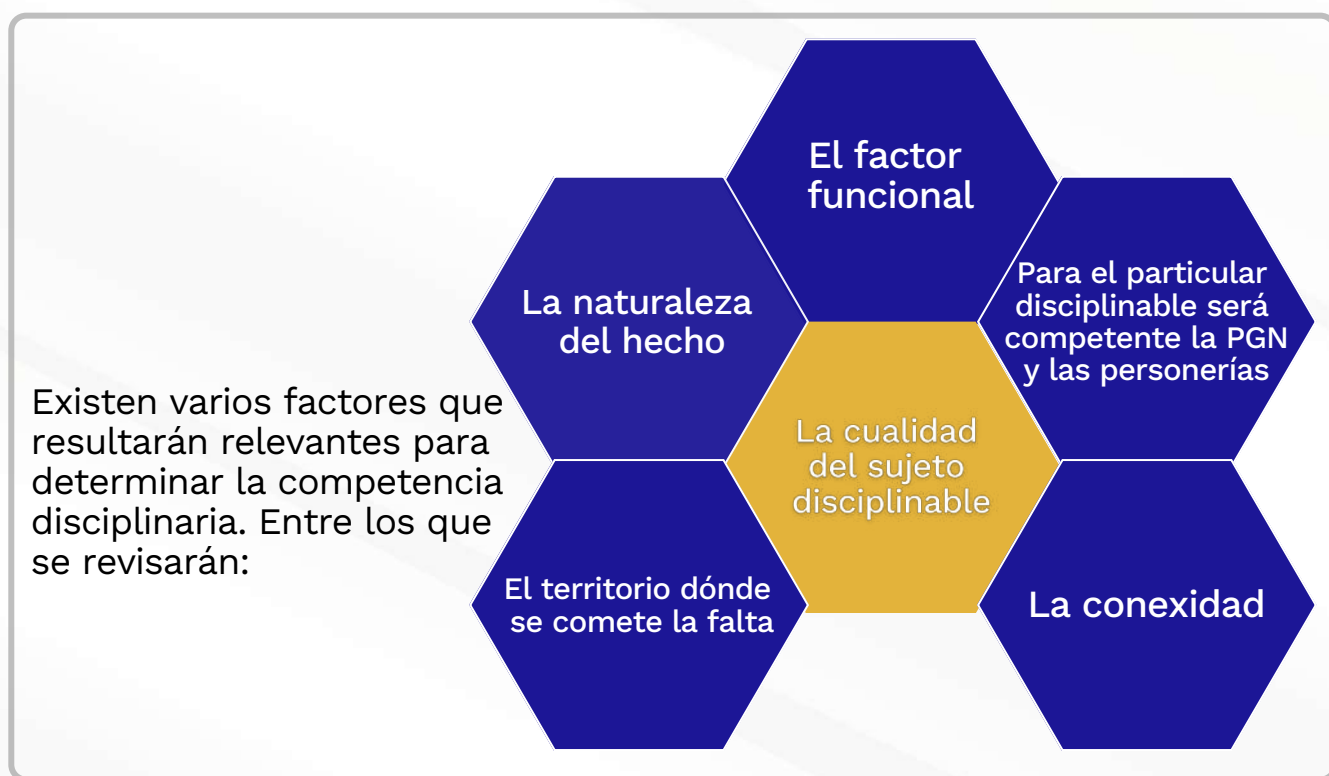
La titularidad recae sobre el estado a través de los organismos que lo integran, sin desconocer el poder preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales. Esto significa que la Procuraduría General de la Nación podrá iniciar,

proseguir, remitir o solicitar cualquier investigación en el estado en que se encuentre la actuación.

En principio, 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.

1.6. Competencia disciplinaria.

La competencia es la facultad que le permite al operador disciplinario de cada entidad adelantar la actuación disciplinaria respectiva sobre sus servidores y exservidores públicos, en cumplimiento de la facultad otorgada por la Ley disciplinaria, en este caso la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.



La competencia de las oficinas de Control Interno Disciplinario se encuentra regulada en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, en donde el legislador señaló que:

“ARTÍCULO 93 – Control Disciplinario Interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes haga sus veces, 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 en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de

estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.”

1.7. Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Luego de trabajar en la conformación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, desde el año 2022 el Ministerio de Minas y Energía atendió el mandato legal de contar con una oficina del más alto nivel, con lo cual se envió un positivo y transformador mensaje al sector y al País.

➤ El decreto número 030 de 2022, modificó la estructura del Ministerio de Minas y Energía y ubicó en el Despacho de la Ministra (o) la OCDI.

➤ Dentro de las funciones asignadas a la OCDI se encuentra la de **conocer, sustanciar e instruir en primera instancia los procesos disciplinarios** que se promueven en contra de los servidores y ex servidores del Ministerio de Minas y Energía que sean de su competencia, de conformidad con las normas que rigen la materia.

➤ Se incluyó una función a la Oficina Asesora Jurídica: Fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los servidores y ex servidores del Ministerio de Minas y Energía el expediente correspondiente para el trámite de segunda instancia cuando se haya interpuesto los recursos de apelación o de queja.

**Oficina de
Control
Disciplinario
Interno (OCDI)**

2. Destinatarios de la ley disciplinaria

La Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, en concordancia con la Constitución Política, señaló en su artículo 25 que los destinatarios de esta Ley serán los servidores públicos, tales como: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, aunque estos se encuentren retirados del servicio.

Así mismo, la ley disciplinaria en concordancia con el artículo 38 de la ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la



organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, indica que son disciplinables los gerentes de:

- Las cooperativas
- Fundaciones
- Corporaciones
- Asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria

El artículo 70 ibidem indica, respecto de los sujetos disciplinables: El presente régimen se aplica a los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria; que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y a los auxiliares de la justicia.

Los auxiliares de la justicia serán disciplinables conforme a este Código, sin perjuicio del poder correctivo del juez ante cuyo despacho intervengan.

Se entiende que quien ejerce función pública es aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, desarrolle o realice prerrogativas exclusivas de los órganos del Estado. No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.

3. Sujetos procesales en la actuación disciplinaria

3.1. ¿Qué es un sujeto procesal?

Los sujetos procesales son las personas facultadas para intervenir en el desarrollo de una actuación disciplinaria. Es decir, si un funcionario público se ve involucrado en hechos objeto de indagación o investigación disciplinaria adquiere el rol de sujeto procesal, en consecuencia, podrán intervenir en la actuación disciplinaria las siguientes personas:

- El investigado
- Defensor (Abogado de confianza o de oficio)
- El Ministerio Público - excepcional
- La Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de supervigilancia administrativa, siempre que no ejerza el poder preferente - Excepcional

- Las víctimas de conductas violatorias de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. En que momento se adquiere la calidad disciplinada y/o investigado

Esta calidad se adquiere según el artículo 111 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario, a partir del momento en que la autoridad disciplinaria ordena mediante un Auto (providencia) la apertura de la investigación o la orden de vinculación y se realiza la respectiva notificación.

3.2. ¿Qué calidad adquiere quien denuncia o informa los hechos objeto de indagación y/o investigación disciplinaria?

Los particulares y ciudadanía en general que ponen en conocimiento ante la administración hechos presuntamente irregulares son denominados quejosos. Es importante señalar que no se considera sujeto procesal al quejoso o denunciante, es decir no ostenta la calidad de investigado, su intervención en el marco del proceso, se limita únicamente a ampliar su queja bajo la gravedad de juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo o el fallo absolutorio, tal y como lo señala el párrafo 1º del artículo 110 de la ley 1952 de 2019.

3.3. Derechos del disciplinado.

El investigado podrá ejercer su derecho de contradicción y defensa garantizándose durante toda la actuación disciplinaria los siguientes derechos:

¡ESTOS SON MIS DERECHOS!
ART 112 CGD



- 1 Acceder a la actuación
- 2 Designar apoderado
- 3 Ser oído en versión libre en cualquier etapa de la actuación antes del fallo de primero o única instancia
- 4 Solicitar o aportar pruebas controvertirlas
- 5 Rendir descargos
- 6 Recurrir las decisiones
- 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

3.4. Derecho de contradicción y defensa.

El legislador quiso resaltar la importancia del derecho de contradicción y defensa dejándolo en un artículo independiente.

El artículo 15 de la Ley 1952 de 2019, establece que durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Este abogado puede ser proporcionado por el investigado (abogado de confianza) o podrá el investigado solicitar a la autoridad disciplinaria la designación de un abogado de oficio, quien procederá con los trámites necesarios para la designación del defensor público o estudiante de consultorio jurídico de conformidad con el artículo 225 del CGD.

Es así que, cuando el investigado no cuenta con los medios para un abogado que vele por sus intereses, el defensor de oficio es designado a través de los consultorios jurídicos de las universidades reconocidas legalmente.

4. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de interés del servidor público

La garantía de la función pública prevista en el artículo 23 de la ley 1952 de 2019, tiene como finalidad salvaguardar la transparencia, objetividad, legalidad, honradez, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que todo servidor público debe tener en cuenta a la hora de desempeñar su cargo o función.

El Código General Disciplinario, establece que constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven a:

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

4.1 Derechos.

Los servidores públicos tienen garantías procesales ligadas a las contempladas en la Constitución, la Ley y los reglamentos.

En el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, se consagra un listado de diez (10) derechos, para dar un contexto citaremos los siguientes:

Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para respectivo cargo o función.



Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.

Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas



Recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones

Participar de los concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio



4.2 Deberes y prohibiciones.

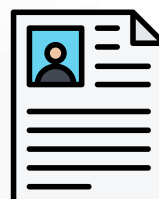
Por otro lado, en los artículos 38 y 39 de la Ley 1952 de 2019, encontramos el listado de los deberes y prohibiciones que como servidores públicos se deben contemplar con detenimiento para no incurrir en una falta disciplinaria, a continuación, unos ejemplos:



Los deberes se encuentran en el artículo 38 de la ley 1952 de 2019, veamos algunos ejemplos:

10. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

Es un deber entregar información verídica y completa, respecto de la formación profesional y la experiencia laboral.



23. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.

Es un deber devolver en buen estado los bienes que se hayan confiado para el cumplimiento de las funciones.



25. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo excepciones de ley.

Si se conoce de algún hecho irregular es un deber advertirlo a las autoridades competentes.



En el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 se encuentra el listado de prohibiciones. Veamos algunos ejemplos:

3. Solicitar, directa o indirectamente, dadas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

Esta prohibido cobrar por trámites inherentes a la función pública.



7. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado.

Atender los requerimientos conforme los términos legales.



15. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

Verificación del cumplimiento de los requisitos previstos para el cargo.



4.3 Inhabilidades, impedimentos y conflictos de interés.

Son aquellas circunstancias establecidas en la Constitución o la Ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, esto, en procura de lograr la moralidad, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están

desempeñando empleos públicos y que presentamos de manera esquemática a continuación:

Por su naturaleza las inhabilidades e incompatibilidades son taxativas, expresas y de interpretación restrictiva, sin que puedan buscarse analogía o aducirse razones para hacerlas extensivas a casos no comprendidos por el legislador. Estas se encuentran a partir del artículo 40 de la Ley 1952 de 2019, así como en el Código Contencioso Administrativo, el estatuto General de Contratación de la Administración Pública y todas aquellas disposiciones que las contemple.

Por su parte, el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 señala que: “Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando 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 del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

A continuación, un ejemplo:

- Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas.

Esta es una inhabilidad para posesionarse en un cargo.

- Constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos: Contratar con el Estado, salvo las excepciones constitucionales o legales.

A diferencia de las inhabilidades e incompatibilidades, en el conflicto de interés no se encuentra una lista de conductas, se presenta en situaciones particulares que implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.

Los conflictos de intereses tienen como propósito evitar que los intereses particulares interfieran con las funciones públicas.

5. Procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario se desarrolla en dos fases a saber: La Instrucción y el Juzgamiento. Lo anterior, en cumplimiento del artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 3ro de la Ley 2094 de 2021, mediante el cual se establece que el investigado en la etapa de pliego de cargos, será juzgado por un funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo a aquel que presenció la fase de instrucción. *

Fase de instrucción	Fase de Juzgamiento
Es la primera fase del proceso en dónde se recopila el material probatorio que permite determinar la existencia o no de una falta, así como la individualización e identificación del autor de la conducta	En esta fase se evalúan los pliegos de cargos formulados en la fase de instrucción
Esta fase puede iniciar en etapa de indagación previa o investigación disciplinaria	Quién ejerza esta función podrá solicitar la variación de los pliegos al instructor cuando considere que los mismos no se adecuan al proceso o podrá el mismo funcionario de juzgamiento modificar dichos pliegos por prueba sobreviniente
La fase de instrucción va hasta el archivo y terminación de la actuación o la formulación del pliego de cargos	Practicar pruebas y decretar las solicitadas
Si se formulan cargos deberá remitirse el expediente a la fase de juzgamiento	Proyectar el fallo bien sea sancionatorio o absolutorio

* Artículo 3. Modifícase el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:

Artículo 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso

5.1 ¿Cómo inicia la actuación disciplinaria?

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, la acción disciplinaria se inicia y adelanta de oficio, por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los Artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

Sobre el particular, el servidor público tiene el deber de denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley, en especial la consagrada en el artículo 33 de la constitución política, que establece que nadie podrá declarar contra sí mismo, contra su cónyuge, compañero (a) permanente, parientes dentro del 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad o 1º civil.

Una vez es recibida la queja o el informe, la oficina, grupo o unidad disciplinaria debe evaluar el contenido y decidir si se procede o no, con el inicio de la actuación disciplinaria y cuya decisión será adoptada mediante un auto.

5.2 Quejas falsas o temerarias.

Las informaciones y/o quejas falsas o temerarias, referidas a hechos disciplinariamente irrelevantes, de imposible ocurrencia o que sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, darán lugar a la autoridad disciplinaria de inhibirse para iniciar actuación alguna.

No obstante, debe tenerse en cuenta que, advertida la temeridad o falsedad de la queja, y una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce se podrá imponer multa de hasta 180 SDMLV.

5.3 Etapas y términos del proceso disciplinario.

Por medio de la Ley 2094 de 2021, se reformó el Código General Disciplinario -Ley 1952 de 2019-, con la finalidad de ajustar el ejercicio de la facultad sancionatoria disciplinaria, este cambio trae importantes modificaciones al derecho disciplinario, tanto en su aspecto sustancial como procesal. Veamos cada una de las etapas y sus principales modificaciones.

5.3.1 Indagación previa ¿qué es y cuál es su función?

La indagación previa permite a la autoridad disciplinaria que investigue y/o recopile las pruebas necesarias, útiles y conducentes que permitan identificar e individualizar al posible autor de la conducta catalogada como reprochable.

El término de duración de la etapa previa es de seis (6) meses, que podrán extenderse cuando se investiguen hechos relacionados con violación a derechos humanos o derecho internacional humanitario.

Vencido este término el funcionario instructor, es decir quien lleva e impulso del proceso en esta primera fase, determinará si con las pruebas recaudadas y el análisis de cada caso en particular se identifica e individualiza al autor de la conducta y es procedente dar paso a la etapa de investigación disciplinaria, o si por el contrario se ordenará el archivo de la actuación.

5.3.2 Investigación disciplinaria.

A diferencia de la indagación previa, esta etapa inicia cuando se tiene identificado e individualizado al posible autor de la conducta, aquí el fin será verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de exclusión de la responsabilidad.

El término de duración de la investigación será de seis (6) meses contados a partir de la apertura de la investigación. Igualmente, se podrá prorrogar cuando se investiguen varias faltas o a dos o más servidores públicos o particulares, o podrá extenderse por hechos que involucren violación de derechos humanos, derecho internacional humanitario. No obstante, para este último caso el término no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

Al vencimiento de este término y previa evaluación probatoria el funcionario encargado de la instrucción decidirá con fundamento en en pruebas, si se continúa con la formulación de pliego de cargos o culmina con el archivo.

A continuación, algunas diferencias entre indagación previa e investigación disciplinaria:

Indagación Previa	Investigación Disciplinaria
Se apertura en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de la conducta.	Procede contra persona identificada
No procederá contra persona determinada.	Tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado bajo una causal de exclusión de responsabilidad.
Si se identifica e individualiza al autor de la presunta conducta, se prosigue con la etapa de investigación.	Su término es de seis (6) meses y se podrá prorrogar cuando se investiguen varias faltas o a dos o más servidores públicos o particulares.
No se logró identificar se archivan las diligencias.	Podrá extenderse por hechos que involucren violación de derechos humanos, derecho internacional humanitario.
El término de duración es de seis (6) meses y podrán extenderse cuando se investiguen hechos relacionados con violación a derechos humanos o derecho internacional humanitario.	Si del material probatorio se evidencia la comisión de la conducta, se formulará pliego de cargos y se trasladará al funcionario de juzgamiento.

5.4 Esquema procedimiento disciplinario ley 1952/2019, modificado por la ley 2094/2021

El siguiente es el procedimiento con ocasión de la aplicación de la Ley y la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno quienes tenemos a cargo la etapa de instrucción, en tanto que la Oficina Asesora Jurídica adelanta la etapa de juzgamiento, de la siguiente forma:



6. Estructura de la responsabilidad disciplinaria

La responsabilidad disciplinaria se deriva del incumplimiento de los deberes y obligaciones, así como la omisión o extralimitación en el ejercicio de cada una de las funciones que tienen los servidores a su cargo.

6.1 Tipicidad.

El principio de tipicidad tiene relación con el hecho de incurrir en aquellas conductas que están descritas en el código disciplinario, como lo son, las faltas gravísimas, el incumplimiento de los deberes, las prohibiciones, las inhabilidades, incompatibilidades o los conflictos de interés.

¿Qué aspectos debe regular de manera clara y expresa la norma sancionadora?

1. El grado de culpabilidad del agente (si actuó con dolo o culpa)
2. La gravedad o levedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima)
3. La graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento).

6.2 Ilícitud Sustancial.

El artículo 9 de la Ley 1952 de 2019, consagra la ilícitud sustancial y la describe como aquella conducta ilícita, realizada por algún servidor público, que afecta el deber funcional sin que esta tenga justificación alguna.

Dicho esto, en cuanto al contenido del deber funcional, la Jurisprudencia ha señalado que se encuentra integrado por:

- El cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo,
- La obligación de actuar acorde a la Constitución y a la Ley;
- Garantizando una adecuada representación del Estado en el cumplimiento de los deberes funcionales.

Se infringe el deber funcional si se incurre en comportamiento capaz de afectar la función pública en cualquiera de esas dimensiones. El incumplimiento al deber funcional es lo que configura la ilícitud sustancial que circunscribe la libertad configurativa del legislador, al momento de definir las faltas disciplinarias.*

6.3 Culpabilidad.

La culpabilidad es aquel juicio de reproche sobre la conducta del actor que permite imponer una sanción a su acción típica y antijurídica. Tiene como fundamento constitucional la consagración del principio de presunción de inocencia, que consiste en que toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable.**

En materia disciplinaria las conductas serán sancionables solo a título de dolo o culpa.

6.3.1 Dolo.



La conducta se considera que es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de una falta disciplinaria, así como su ilícitud, pero sabiendo esto tiene la intención y el deseo de realizar la conducta.

*Sentencia 00679 del 31 de enero de 2018. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda-Subsección "B". Consejero Ponente: César Palomino Cortés.

** Sentencia c- 181 de 2016 de la Corte Constitucional. Magistrado, Luis Guillermo Guerrero Pérez

6.3.2 Culpa

La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre la infracción al deber objetivo de cuidado, es decir, que este no previo que su conducta podría ocasionar un daño o habiéndolo previsto confío en poder evitarlo

GRAVE: cuando se incurra en falta del cuidado necesario que cualquier persona del común debe tener en sus actuaciones.

GRAVISIMA: cuando incurra en falta disciplinaria por ignorancia, desatención elemental, o violación de reglas de obligatorio cumplimiento.

7. Faltas y sanciones disciplinarias

El artículo 26 de la Ley 1952 define la falta disciplinaria de la siguiente manera:

“Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código 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 esta ley.”

La falta disciplinaria puede ser realizada por:

Acción

Omisión

En el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

7.1 Clasificación y connotación de las faltas disciplinarias

Clasificación de las faltas disciplinarias, se realiza en atención a su naturaleza, características, circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales.

Esta clasificación se encuentra en el artículo 46 de la Ley 1952 de 2019 de la siguiente manera:

Gravísimas: Están taxativamente señaladas en la Ley 1952 de 2019 desde el artículo 52 al 66.

Grave

Leve

Artículo 67 de la Ley 1952 de 2019: Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta este prevista como falta gravísima.

La descripción de las faltas disciplinaria en particular Faltas Gravísimas

Artículo	Categoría
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.
Artículo 66	Causales de mala conducta.

Para realizar la clasificación nos debemos remitir al artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, en el que se señalan los siguientes criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria:

1. La forma de culpabilidad
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía 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
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

7.2 Clasificación y límite de las sanciones

El Artículo 48 de la Ley 1952 de 2019, señala la clasificación y límite de las sanciones disciplinarias, así:

Faltas Disciplinarias	Sanción Código General Disciplinario
Gravísima Dolosa	Destitución e inhabilidad general 10 a 20 años
Gravísima, culpa gravísima	Destitución e inhabilidad general 5 a 10 años
Gravísima, culpa grave	Suspensión e inhabilidad especial 3 a 48 meses
Grave dolosa	Suspensión e inhabilidad especial 3 a 24 meses

Grave culposa	Suspensión e inhabilidad especial 1 a 18 meses
Leve dolosa	Multa 20 a 90 días salario básico mensual
Leve culposa	Multa 5 a 20 días salario básico mensual

Diferencia entre destitución y suspensión

¿Qué implica la destitución?

- a) La terminación de la relación del servidor público o del particular con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.
- b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley.
- c) La terminación del contrato de trabajo
- d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera

¿Qué implica la suspensión?

- a) La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria
- b) La inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.



La multa es una sanción de carácter pecuniario.



La amonestación implica un llamado de atención por escrito.

El artículo 50 de la Ley 1952 de 2019, establece una lista de criterios que pueden llegar a atenuar o agravar la sanción, a criterios para la graduación de la sanción. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad, se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

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.

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 al 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.

Ejemplo: Si en marco de la actuación disciplinaria se realiza la confesión de la falta o la aceptación de cargos este es un criterio que **atenúa** la sanción, pero si por el contrario se evidencia que la conducta hay afectación a derechos fundamentales, esto es considerado un **agravante**.

8. Causales de exclusión de responsabilidad disciplinaria

De conformidad con el artículo 31 del Código General Disciplinario, estará exento de responsabilidad disciplinaria, la persona que haya realizado su conducta bajo los siguientes escenarios:

- Por fuerza mayor
- 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



De lo anterior la autoridad disciplinaria deberá evaluar, si el investigado se encontró inmerso en alguna de las causales anteriormente descritas dando lugar a la terminación y archivo definitivo de la actuación disciplinaria o de su fallo absolutorio.

9. Extinción de la acción

La extinción de la acción conlleva la finalización y archivo del proceso disciplinario sin sanción para el servidor público. Esta disposición se encuentra consagrada en el artículo 32 del Código General Disciplinario, y nos indica en qué momento no es procedente continuar con la acción y/o sanción disciplinaria. Bajo este contexto, no habrá lugar a proseguir en los siguientes eventos:

- a. La muerte del investigado o disciplinable:** En este evento el operador disciplinario no podrá continuar con la investigación.
- b. La caducidad:** Esta figura indica que, si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta no se ha proferido auto de apertura de investigación, el operador disciplinario perderá competencia para conocer y decidir sobre el asunto.

c. Prescripción: Es una causal para que opere la extinción de dicha acción. Este fenómeno jurídico se configura por el paso del tiempo sin que se haya adelantado y definido el proceso disciplinario.

La acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto.

Debe tenerse en cuenta que estas disposiciones respecto de caducidad y prescripción fueron modificadas por la Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 y la diferencia entre una y otra se evidencia de la siguiente manera:

Caducidad	Prescripción
Si transcurridos 5 años desde la ocurrencia de la falta no se ha proferido auto de apertura de investigación, el operador disciplinario perderá competencia para conocer y decidir sobre el asunto.	La acción disciplinaria prescribe en 5 años, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto.

Elementos de la Prescripción de la Acción Disciplinaria

El tiempo de prescripción se contabilizará de la siguiente manera:

- 5 años de manera general y 12 años para faltas contempladas en el artículo 52 del Código General Disciplinario - CGD, vale decir que son faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario.

Inicio de la contabilización:

- Faltas que se cometen y se agotan de manera instantánea, desde que comete la conducta, ejemplo injuria o un evento como el homicidio.
- Faltas que se comenten de manera continua o sucesiva, desde el cometimiento de la última conducta. Un ejemplo práctico, la omisión en el ejercicio de la supervisión que se mantenga durante un periodo determinado de tiempo dentro de su ejecución y se empezará a contabilizar desde el último hecho que sea considerado irregular.

10. Notificaciones y comunicaciones

De conformidad con el artículo 120 del Código General Disciplinario, se establece que las notificaciones de las decisiones disciplinarias pueden ser personal, por estado electrónico, en estrados, por edicto o por conducta concluyente.

10.1 Formas de notificación

Estas son las formas de notificación que establece el Código General Disciplinario, en sus artículos 120 y siguientes

Forma de notificación	Qué se notifica
Notificación personal	Los autos de apertura de investigación disciplinaria, el de vinculación, el pliego de cargos y su variación, los fallos de instancia.
Notificación por medios de comunicación electrónicos	Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas al número de fax o a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y, por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera.
Por estado	El auto de cierre de la investigación y traslado para alegatos precalificatorios y el traslado del dictamen pericial para la etapa de investigación.
Notificación por funcionario comisionado	En los casos en que la notificación del pliego de cargos y su variación deba realizarse en sede diferente a la del competente, este podrá comisionar para tal efecto a otro funcionario de la Procuraduría o al jefe de la entidad a la que esté vinculado el investigado o, en su defecto, al personero distrital o municipal del lugar donde se encuentre el disciplinable o su defensor.
Notificación en estrado	Las decisiones que se profieran en audiencia pública o en el curso de cualquier diligencia de carácter verbal, se consideran notificadas a todos los sujetos procesales inmediatamente se haga el pronunciamiento, se encuentren o no presentes.
Notificación por edicto	Los autos que disponen la apertura de investigación, la vinculación, el pliego de cargos y su variación y los fallos que no puedan notificarse personalmente.
Notificación por conducta concluyente	Se da cuando la persona interesada realiza una manifestación a la administración, a partir de la cual se puede concluir que conoce la decisión adoptada, cuando aún no se hubiere realizado la notificación personal.

10.2 Derechos del quejoso

La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, 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 secretaria del Despacho que profirió la decisión.

Al quejoso se le comunicara la decisión de archivo y la del fallo absolutorio. Se entenderá cumplida cuando hayan transcurrido cinco (5) días a partir del siguiente día de la fecha de la entrega de la comunicación en la última dirección registrada.



ARTÍCULO 210. Quejas falsas o temerarias. Las quejas falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce, originaran responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso exigible ante las autoridades judiciales

11. Pruebas

La Corte Constitucional, en innumerables providencias ha destacado el carácter complejo del derecho fundamental al debido proceso, en el cual coinciden garantías de diversa índole pero que guardan una mutua armonía, incluyendo por supuesto el derecho a aportar pruebas y controvertirlas y a que se garantice un debate en torno a la apreciación de los medios de convicción.*

Una de las innovaciones más importantes que introduce la Ley 1952 del 2019, Código General Disciplinario (CGD), se relaciona con las pruebas. A partir del título VI de la Ley 1952 de 2019, artículo 147 y siguientes, encontramos todo lo relacionado con las pruebas en el proceso disciplinario, resaltando que toda decisión y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa y que la carga de la prueba corresponde al Estado.

El artículo 148 de la Ley 1952 de 2019, señala que el funcionario en búsqueda de la prueba deberá investigar con igual rigor los hechos

*<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13924/La%20Prueba%20Como%20Garantia%20de%20Debido%20Proceso%20en%20el%20Proceso%20Disciplinario.pdf?sequence=2&isAllowed=>

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.

11.1 Medios de Pruebas

Serán medios de prueba en el proceso disciplinario

Testimonio

- Acto por el cual una persona atestigua la existencia de un hecho del que ha tenido personalmente conocimiento.
- Artículo 164 de la Ley 1952 de 2019. Toda persona está en la obligación de rendir bajo juramento el testimonio que se le solicita en la actuación Procesal, salvo las excepciones constitucionales y legales.

Inspección disciplinaria

- Inspección disciplinaria que podrá recaer sobre cosas, lugares, bienes y otros efectos materiales, de la cual se extenderá acta en la que se describirán los elementos relevantes encontrados y se consignarán manifestaciones que hagan las personas que intervengan en la diligencia.

Peritación

- La autoridad disciplinaria podrá decretar, de oficio o a petición de los sujetos procesales, la práctica de pruebas técnico científicas o artísticas, que serán rendidas por servidores públicos o particulares que acrediten conocimiento y experiencia en los temas objeto de prueba.
- El dictamen presentado por el perito deberá ser motivado y rendirse bajo juramento, que se entenderá prestado por el solo hecho de la firma y se pondrán en conocimiento de las partes por el término de tres (3) días para que puedan pedir que se complementen o aclaren.

Documentos

- La prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho.

Artículo 150 de la Ley 1952 de 2019: La falta y la responsabilidad del investigado podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Artículo 151. Petición y negación de pruebas: Los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y pertinentes. Serán negadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

Es en esta parte que intervienen los funcionarios, colaboradores, grupos y dependencias del Ministerio, asistiendo a las diligencias de declaración juramentada o dando trámite a las solicitudes de información y documentos.



¿Qué es una prueba inconducente?

La conducencia apunta al medio probatorio adecuado para demostrar el hecho objeto de la pretensión. La prueba impertinente es aquella que nada aporta a la Litis, pues busca probar un hecho inocuo para los fines perseguidos dentro del proceso.

11.2 Confesión y Beneficios

La confesión consiste en la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.

La confesión la realiza el investigado, pero se debe atender lo siguiente:

- Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para instruir, juzgar o ante el comisionado o designado.
- La persona deberá estar asistida por defensor.
- La persona será informada sobre el derecho a no declarar contra sí misma, y de las garantías consagradas en el artículo 33 de la Constitución Política y de los beneficios y de las rebajas de las sanciones contempladas en el código General Disciplinario.
- La autoridad disciplinaria ante la cual se realice la aceptación de cargos, deberá constatar que la misma se hace en forma voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada.

Oportunidad

La confesión y la aceptación de cargos proceden, en la etapa de investigación, desde la apertura de esta hasta antes de la ejecutoria del auto de cierre.

Si la aceptación de cargos o la confesión se producen en la fase de juzgamiento, se dejará la respectiva constancia y, se preferirá la decisión dentro de los quince (15) días siguientes

Beneficios de la confesión y de la aceptación de cargos

Si la confesión o aceptación de cargos se produce en la etapa de investigación, las sanciones de inhabilidad, suspensión o multa se disminuirán hasta la mitad. Si se produce en la etapa de juzgamiento, se reducirán en una tercera parte.

11.3 Prueba Traslada

Las pruebas practicadas válidamente en una actuación judicial o administrativa, dentro o fuera del país, podrán trasladarse a la actuación disciplinaria mediante copias autorizadas por el respectivo funcionario y serán apreciadas conforme a las reglas previstas en el Código General Disciplinario.

12. Recursos

Los recursos son aquellos medios de impugnación por los que, quien es parte en el proceso, pretende un nuevo examen de las cuestiones fácticas o jurídicas resueltas en una resolución no firme que le resulta perjudicial, a fin de que sea modificada o sustituida por otra que le favorezca, o que sea anulada.

Es el medio establecido en la ley para obtener la modificación, revocación o invalidación de una decisión judicial, ya sea del mismo juez o tribunal que la dictó o de otro de superior jerarquía

12.1 Clase de Recursos

Artículo 130 de la Ley 1952 de 2019. Contra las decisiones disciplinarias proceden los siguientes recursos, respectivamente:

Apelación	Queja
<p>El recurso de apelación procede únicamente contra las siguientes decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none">• La decisión que niega pruebas en etapa de juicio• La decisión de archivo• La decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso• El fallo de primera instancia	<p>El recurso de queja procede contra la decisión que rechaza el recurso de apelación:</p> <p>Artículo 137. Trámite del recurso de queja. Dentro del término de ejecutoria de la decisión que niega el recurso de apelación, se podrá interponer y sustentar el recurso de queja, Si no se hiciera oportunamente, se rechazará</p>
<p>Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno</p>	

12.2 Oportunidad para interponer los recursos

Los recursos de reposición y apelación se podrán interponer desde la fecha de expedición de la decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación respectiva.

Si la notificación de la decisión se hace en estrados, los recursos deberán interponerse y, sustentarse en el curso de la audiencia o diligencia. Si la misma se realiza en diferentes sesiones, se interpondrán en la sesión en la que se profiera la decisión a impugnar.

12.3 Sustentación de recursos

En los términos del artículo 132 del CGD, quien interponga un recurso deberá expresar las razones de inconformidad, dentro de los términos so pena de ser declarado extemporáneo, y de no exponer las razones en que lo sustenta, ante el funcionario que profirió la decisión podría declararse desierto.

13. Traslado alegatos de conclusión

De conformidad con el artículo 225 E de la ley 1952 de 2019, el traslado de alegatos de conclusión se realiza después de haberse practicado todas las pruebas decretadas, en la cual el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación ordena el traslado por diez (10) días, al o a los investigados, para que ellos ejerzan su derecho de contradicción a lo señalado en el auto.

14. Nulidades

Las nulidades son aquellos vicios o irregularidades que afecten los actos y formas procesales. La eficacia del acto procesal dependerá de la presencia o no de un vicio que afecte una norma de costumbre o una norma de garantía.* Haciendo referencia a las siguientes causales:

La falta de competencia del funcionario para proferir el fallo

La violación del derecho de defensa del investigado

La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso

La solicitud de nulidad presentadas por los investigados y/o por sus apoderados, podrá formularse hasta antes de dar traslado para alegatos de conclusión y deberá indicar en forma concreta la causal

*HERNANDEZ RAMIREZ FABIO. Nulidades en Derecho Disciplinario. Colección Jurídica Disciplinaria. Instituto Colombiano de Derecho Disciplinario. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá. 2012 pág. 355

o causales anteriormente indicadas, así como expresar los fundamentos de hecho y de derecho que la sustenten.

Del mismo modo, al alegarse la nulidad de un acto debe demostrar que existen irregularidades sustanciales, las cuales afectan las garantías de los sujetos procesales. Es importante resaltar que los actos irregulares pueden ser convalidados por el consentimiento del perjudicado, siempre y cuando se velen las garantías constitucionales.

Es por esto, que las nulidades solo pueden decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la mencionada irregularidad sustancial.

De igual manera, se debe indicar que, no es posible invocar la nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular.

15. Policía judicial

Solo el Procurador General de la Nación podrá de oficio o a solicitud de la autoridad disciplinaria, debidamente motivada, ejercer las siguientes funciones, dadas por la Constitución Política:

Ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, inclusive las de elección popular; ejercer preferentemente el poder disciplinario; adelantar las investigaciones correspondientes, e imponer las respectivas sanciones conforme la ley.

Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo.

Exigir a los funcionarios públicos y a los particulares la información que considere necesaria.

Defender los intereses de la sociedad. Defender los intereses colectivos, en especial el ambiente.

Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos.

Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas.

Rendir anualmente informe de su gestión al Congreso, Las demás que determine la ley.

Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales.

16. Ejecutoria de las decisiones

Se entiende que una decisión se encuentra ejecutoriada cuando no es viable la interposición de algún recurso o cuando, resultando procedente la impugnación, esta no se presentó o ya fue resuelta.

Las decisiones disciplinarias quedan ejecutoriadas cuando:

- Se han resuelto los recursos que procedían y han terminado todos los trámites legales, con lo cual se produce el efecto jurídico de cosa juzgada.
- Transcurridos cinco (5) días después de la última notificación, cuando no se interpone recurso.
- Las decisiones a las que no le procede recurso y las que resuelven recurso de apelación y queja, quedarán en firme el día que sean notificadas.

16.1 Registro de las sanciones

De conformidad con el artículo 238 de la ley 1952 de 2019, las sanciones disciplinarias deberán ser registradas en la División de Registro y Control y Correspondencia de la Procuraduría General de la Nación, para efectos de la expedición del certificado de antecedentes, lo siguiente:

- Las sanciones penales y disciplinarias.
- Las inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado.



- Los fallos de responsabilidad fiscal,
- Las decisiones de pérdida de inversión
- Las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía con fines de repetición
- Las provenientes del ejercicio de profesiones liberales





Energía

www.minenergia.gov.co