

CARTILLA DERECHO DISCIPLINARIO



Versión 3 / Actualización diciembre 2023



PARTE 1



¿Has oído hablar del Derecho Disciplinario?

El **Derecho Disciplinario** tiene por objeto regular el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones a través del conjunto de principios y normas jurídicas que facultan al Estado para ejercer la potestad sancionatoria, por inobservancia del ordenamiento superior y legal vigente, así como la comisión o extralimitación en el ejercicio de funciones. En consecuencia, 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.



¿Conoces qué es el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019?

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



¿Sabes qué es la falta disciplinaria?

La falta disciplinaria es aquella conducta que entorpece la buena marcha de la función pública, y da lugar a la imposición de una sanción a quien incurra en ella, se configura por:



- Incumplimiento de deberes.
- Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones.
- La violación de una prohibición, inhabilidad, incompatibilidad y/o conflicto de intereses.



¿Has oído acerca de la acción disciplinaria?

La acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido mientras se estuvo vinculado a la administración (RTVC) y la misma se extingue de conformidad al **Artículo 32 de la Ley 1952 de 2019**, por:



- La muerte del sujeto disciplinable.
- La prescripción de la acción disciplinaria.
- La caducidad.



Sujetos disciplinables

Son destinatarios de la Ley disciplinaria todos los servidores públicos de RTVC (empleados públicos y trabajadores oficiales) y aquellos exservidores que durante su vinculación con la entidad hayan cometido alguna conducta susceptible de investigación disciplinaria. Igualmente lo serán 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, según el artículo 70 de la ley 1952 de 2019.

Sujetos procesales

De conformidad al **Artículo 109 de la Ley 1952 de 2019**, pueden intervenir en la actuación disciplinaria en calidad de sujetos procesales:

- ▶▶▶ • Investigado y su defensor.
- Ministerio público.

Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral. Es importante advertir que el quejoso no es sujeto procesal, pues su actuación se circunscribe única y exclusivamente a poner en conocimiento de RTVC la falta disciplinable. Así mismo, su intervención se limita a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.





¿Has oído acerca de la calidad de disciplinado? Ley 1952 de 2019

Partiendo de lo preceptuado en el Artículo 111 del Código General Disciplinario, referente a la calidad de sujeto procesal del investigado, es de señalar que este adquiere la calidad de disciplinado, es decir, de ser susceptible de la imposición de una sanción, una vez notificado del auto que ordene la apertura formal de la investigación. Así mismo, una vez adquiere la calidad de disciplinado, tiene derecho a:



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



¿Conoces qué es una falta y sanción disciplinaria? (Art. 26) Ley 1952 de 2019

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 el código disciplinario que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimento y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la Ley 1952 de 2019.

● Clasificación de las faltas (Art. 46)

Gravísimas

Graves

Leves



¿Has escuchado acerca de las sanciones que existen? (Art.49) Ley 1952 de 2019

1. La destitución e inhabilidad general implica:

- 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.

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

3. La multa es una sanción de carácter pecuniario.

4. La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.

Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar, en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva.



PARTE 2



La actuación procesal disciplinaria La acción disciplinaria

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

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

En cualquier caso, la Procuraduría General de la Nación puede asumir el poder preferente, esto quiere decir que, de oficio o de petición de parte, la máxima autoridad

disciplinaria podrá tomar el conocimiento, hasta su culminación, de cualquier investigación que se adelante dentro de las Oficinas de Control Disciplinario Interno.

Es importante resaltar que es obligación de todo servidor público poner en conocimiento de las Oficinas de Control Disciplinario Interno o de la Procuraduría General de la Nación, los hechos que puedan constituir falta disciplinaria por parte de otro servidor, adjuntando para ello todas las pruebas que tuviere en su poder. La excepción a este deber de denuncia se encuentra consagrada en el Artículo 88 de la Ley 1952 de 2019.

La acción disciplinaria puede terminar en cualquier etapa de la actuación en los siguientes casos:

- **Competencia en materia disciplinaria:** en los procesos disciplinarios la competencia se determina teniendo en cuenta la calidad del investigado y los factores territoriales, funcionales y de conexidad. Cuando exista incompatibilidad entre el factor territorial y el funcional, prevalecerá este último.
- **Competencia en razón a la calidad del sujeto investigado - Factor funcional:** corresponde a cada entidad estatal investigar y fallar disciplinariamente a sus propios servidores públicos (Factor funcional).

Las Oficinas de Control Disciplinario Interno ejercen la función disciplinaria y son competentes para conocer en primera instancia los procesos que se adelanten en contra de los servidores de las entidades y órganos del Estado (como sucede en RTVC). La segunda instancia será de competencia del nominador de la entidad (GERENTE DE RTVC). Los contratistas serán disciplinables únicamente por la Procuraduría General de la Nación, en los términos y condiciones del Artículo 70 de la ley 1952 de 2019.





Etapas del procedimiento

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

01 **Indagación previa:** se da en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de la falta disciplinaria. El término es de 3 meses, culminando con el auto de apertura a investigación formal disciplinaria o con el archivo que no hace tránsito a cosa juzgada material. Se contempla la decisión inhibitoria ante queja temeraria, por hechos irrelevantes, de imposible ocurrencia, por hechos presentados de manera incierta o difusa, o cuando la acción no podía iniciarse y no tiene recurso.

02 **Investigación disciplinaria:** esta etapa tiene como propósito verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria, y tiene un término de 6 meses. Durante la etapa de investigación disciplinaria o de juzgamiento por faltas calificadas

como gravísimas o graves, se podrá suspender provisionalmente al investigado sin derecho a remuneración alguna, en los siguientes casos:

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

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

03

Evaluación: terminada la etapa de investigación, se profiere auto de cierre de investigación y se le da la oportunidad al implicado para que dentro de los 10 días siguientes pueda presentar los alegatos precalificatorios a su favor. Posteriormente, se evalúa la actuación para determinar la procedencia de preferir pliego de cargos o archivo definitivo de la actuación, el cual hará tránsito a cosa juzgada.

04

Juzgamiento disciplinario: en el suceso en que exista prueba que objetivamente demuestre la comisión de la falta, se profiere pliego de cargos y la autoridad disciplinaria debe citar a audiencia al implicado. En efecto, toda la etapa de juzgamiento se debe realizar en audiencia concentrada, materializando la defensa técnica y bajo unos lineamientos precisos que buscan



una intermediación permanente de los sujetos procesales, llevándolos paso a paso por las diferentes actuaciones y eventualidades que pueden ocurrir en la audiencia, representadas así: **a) b) c).**

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

05

Segunda instancia: el recurso se tiene que decidir por escrito dentro de los 45 días siguientes a la fecha en que se hubiere recibido el proceso, salvo que excepcionalmente se decreten pruebas de oficio.





PARTE 3



Control Disciplinario Interno de RTVC Sistema de Medios Públicos

La Instancia de Instrucción de Control Disciplinario Interno es la encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores y/o exservidores, de acuerdo con el artículo 93 de la Ley 1952 del 2019 modificada por la Ley 2094 del 2020.

Tiene dos funciones o finalidades. La primera es prevenir la ocurrencia de hechos, actos u omisiones que conlleven a una investigación disciplinaria, a través de asesorías en materia de prevención, campañas relacionadas con temas disciplinarios e inducciones al personal nuevo que ingresa a RTVC; la segunda, se encarga de instruir y dar impulso a todas aquellas quejas que provengan de ciudadanos y de informes de servidores públicos que contengan hechos que puedan ser tipificados como posibles conductas disciplinarias.



¿Sabes cuál es la importancia que tiene el Derecho Disciplinario?

El Derecho Disciplinario es uno de los principales referentes de justicia, toda vez que es un instrumento jurídico que se caracteriza por ser el más eficiente en la lucha contra la ineficacia administrativa y la corrupción, entre otras conductas disciplinables.

Este instrumento es utilizado por el Estado para garantizar el cumplimiento de las funciones que ejercen los servidores públicos, manteniendo la moralidad y la eficiencia en la función pública. Para esto, en el Código General Disciplinario se establecen las conductas que se consideran como faltas disciplinables.



¿Conoces cuál es la finalidad de la Ley Disciplinaria?

Esta tiene dos finalidades, la primera se encuentra encaminada a propender por 'la buena marcha de la gestión

pública, al igual que la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores que afecten o pongan en peligro la función pública', esto es de carácter preventivo.¹

Por otro lado, sanciona a aquellos servidores públicos que no cumplan con las funciones inherentes a su cargo, tanto por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, (función sancionadora).



¿Quiénes ejercen la potestad disciplinaria en RTVC?

La Instancia de Instrucción de Control Disciplinario Interno, a cargo de la Doctora Clara Mercedes Moreno Torres y la Instancia de Juzgamiento a cargo de la Doctora Nohemí Suarez Gamboa que son quienes ostentan la calidad de primera instancia en el procedimiento disciplinario, y la Gerente quien se encuentra a cargo de la segunda instancia procesal, y recibe apoyo de la segunda instancia de la Oficina Asesora Jurídica.

¹Rad: 11001-03-25-000-2009-00139-00 (2037-09, Consejo de Estado).



¿Conoces cuáles son los principios en el Derecho Disciplinario

El Código General Disciplinario, establece una serie de principios y normas rectoras por medio de las cuales se debe llevar a cabo el proceso disciplinario así:



Dignidad humana: quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana. (Art.1).



Titularidad de la acción: el Estado es el único legitimado para el ejercicio de la acción disciplinaria, sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales. Corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias... (Art. 2).



Legalidad: los destinatarios de este código 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. (Art. 4).



Fines de la Sanción Disciplinaria: la sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad 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. (Art. 5).



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. (Art. 7).



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. (Art. 8).



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. (Art. 10).



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, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. (Art. 12).

Referencias

- 1952, L. (2019). Ley 1952. En C. d. Republica, Ley 1952 (pág. Art 2). Colombia.
- Sentencia C-948/02, C-948/2002 (Sala Plena de la Corte Constitucional 6 de Noviembre de 2002).



CARTILLA DERECHO DISCIPLINARIO