



CARTILLA

DERECHO DISCIPLINARIO

Actualización julio 2024



//////

PARTE 1

//////

CARTILLA
DERECHO
DISCIPLINARIO

//////

//////



¿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

//////

CARTILLA
DERECHO
DISCIPLINARIO

//////

//////



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:



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.



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.



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.



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).



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

//////

CARTILLA
DERECHO
DISCIPLINARIO

//////

//////



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

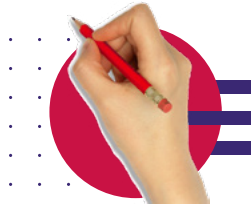
Por otro lado, sanciona a aquellos servidores públicos que no cumplan con las funciones inherentes a su cargo, tanto por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones, (función sancionadora).



¿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).



//////

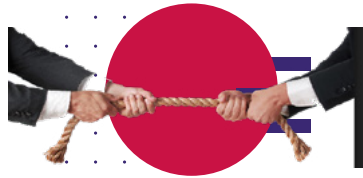
PARTE 4

//////

CARTILLA
DERECHO
DISCIPLINARIO

//////

//////




Conflicto de intereses

El conflicto de intereses es una figura dispuesta para todo aquel que se encuentre ejerciendo una función pública. Se configura cuando existe una concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público, afectando la decisión a tomar y obligando a quien deba tomarla a declararse impedido. (Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, y artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto número 1903 del 15 de mayo de 2008, con consejero ponente Luis Fernando Álvarez Jaramillo, estableció:

“El conflicto de intereses: es una institución de transparencia democrática que por su alcance y fundamento debe analizarse en forma concreta”.



Finalidad: Impedir que en las decisiones de quien ejerza la función pública prevalezca el interés privado sobre el interés público; igualmente, evitar fortalecer intereses que no sean los relativos al bien común o que la imparcialidad de sus decisiones se comprometa y/o distorsione por motivos personales y particulares.

¿Por qué hablar del Conflicto de Intereses?

Existe todo un sistema de normas que regulan el conflicto de intereses en diferentes áreas, sujetos y situaciones. Por ello, el fundamento del impedimento realizado por un servidor público al momento de tomar una decisión afectada por un conflicto de intereses radica en:

a) El conflicto de interés afecta la transparencia de la decisión: En toda decisión siempre debe prevalecer, de manera inequívoca, un solo interés: el interés general de la ley.

b) El impedimento evita que la decisión sea determinada por el interés particular en detrimento del interés público: De este modo, se garantiza que el interés privado no prevalezca sobre el interés público.

Características



1. Detección y Desarticulación Voluntaria: Los conflictos de intereses pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente antes de que provoquen irregularidades, corrupción y/o faltas disciplinarias.



2. Asunto Específico: Debe tratarse de un asunto específico, es decir, que el conflicto ocurra frente a una situación o actuación particular y concreta. No se aplica a situaciones hipotéticas generales y abstractas donde no es posible identificar los elementos objetivos y subjetivos de las situaciones en conflicto.



3. Inevitabilidad: Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir. Todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían estar relacionados con las decisiones o acciones de su trabajo.



4. Relación con las Funciones: En cuanto a la actuación respecto de la cual se concreta el conflicto, esta ha de producirse en el ejercicio de las funciones que tengan relación con la regulación, gestión, control o decisión en un asunto específico. De manera que el interés del servidor o sus allegados debe producirse en relación con cualquiera de las funciones referidas.

Departamento Administrativo de la Función Pública, capacitación para la gestión preventiva de conflictos de interés. Ver video

Tipos de conflictos de interés

REAL

Definición: El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones. Enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esta materia.

Ejemplo:

El Director General de una entidad es miembro del comité de selección de personal, labor que desarrolla en forma cotidiana y los miembros votan para el ingreso o no de personal a la institución. Su sobrina está participando en el proceso. En ese momento ya existe el conflicto de intereses real, aún no ha votado o realizado algo, simplemente se está presentando la situación.

POTENCIAL

Definición: El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y, en el futuro, podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esta materia.

Ejemplo:

Una persona trabaja realizando control sanitario a los restaurantes. Su hermana se casa con el propietario de un restaurante. En el futuro, el funcionario probablemente tenga que ir a supervisar las condiciones sanitarias del restaurante de su cuñado y cuando esto ocurra, se convierte en un interés real.

APARENTE

Definición: El servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones, pero enfrenta una situación en la que razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.

Ejemplo:

Un servidor público trabaja en la oficina de adquisiciones y tiene un hijo está estudiando en un colegio. El papá de un compañerito del colegio del hijo es un empresario que ganó una licitación en la entidad donde está el servidor. Es una coincidencia porque el empresario y el servidor no son amigos, ni conocidos.

Departamento Administrativo de la Función Pública,
capacitación para la gestión preventiva de
conflictos de interés. [Ver video](#)



Círculo de intereses

¿Sabías que el conflicto de interés no solo se predica de los vínculos o relaciones del servidor público? También los vínculos y relaciones de su círculo de interés están legalmente establecidos.

El círculo de interés de un servidor público incluye(Artículo 11 Ley 1437 de 2011):

Cónyuge o compañero permanente.

Socios o sociedades de la que forma parte.

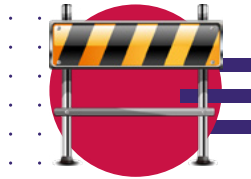
Parientes hasta el 4to grado de consanguinidad, 2do de afinidad o 1ro civil.

Relaciones profesionales, laborales o de negocios

Relaciones personales (amigos o enemigos)

Grados de consanguinidad y afinidad

Departamento Administrativo de la Función Pública, capacitación para la gestión preventiva de conflictos de interés. [Ver video](#)



Qué es un Impedimento?

Es una medida que tiene el servidor público para no interferir en la actuación administrativa cuando existe alguna causal justificada que le impida tener absoluta imparcialidad en el momento de adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas.

¿Cuáles son las causales de impedimento?

Cuando el servidor público o alguna de las personas de su “círculo de interés” recae en alguna de las siguientes causales, este servidor se deberá declarar impedido para conocer del asunto en específico:

1. Interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto del servidor público.
2. Haber conocido del asunto en oportunidad anterior.
3. Ser curador o tutor de persona interesada en el asunto (Ley 1996 de 2019).
4. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales.
5. Haber formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa.
6. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa o amistad entrañable.
7. Ser acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.

8. Ser socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
9. Haber dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma.
10. Ser heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
11. Tener decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que se debe resolver.
12. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.
13. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
14. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación denuncia penal contra el servidor antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
15. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.
16. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.



¿Cómo es el trámite del impedimento? (Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011)

1. Formulación del Impedimento:

El impedimento debe formularse en el momento en que se tenga conocimiento del hecho.

2. Comunicación del Impedimento:

El servidor enviará, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, la actuación con un escrito motivado al superior. Si no lo tuviese, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

3. Decisión sobre el Impedimento:

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

4. Determinación del Conocimiento del Asunto:

Encasodeaceptarelimpedimento,laautoridaddeterminará a quién corresponde el conocimiento del asunto.



¿Qué es una Recusación?

La recusación es el proceso mediante el cual cualquier persona puede solicitar que un servidor público sea excluido de una actuación administrativa cuando se considere que

incurre en una causal de conflicto de intereses y no se ha declarado impedido. Esta solicitud se basa en la imputación de ausencia de equidad e imparcialidad por parte del servidor público.



¿Cómo es el trámite de la recusación? (Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011)

- 01** **Manifestación del Recusado:**
Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado (servidor público) deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de formulación.
- 02** **Decisión sobre la Recusación:**
La autoridad competente (la misma del impedimento) decidirá de plano sobre la recusación, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.
- 03** **Determinación del Conocimiento del Asunto:**
En caso de aceptar la recusación, la autoridad determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto.
- 04** **Suspensión de la Actuación Administrativa:**
La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta que se decida sobre la misma.

Consecuencia Legal Frente al Conflicto de Intereses



1. Declaración de Impedimento:

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) exige al servidor público declararse impedido frente a cualquier conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones.



2. Falta Disciplinaria:

El artículo 242 de la Ley 1952 de 2019 describe la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes como una falta disciplinaria.



3. Sanciones:

Si la autoridad disciplinaria determina que hubo falta disciplinaria, la sanción podrá ser de una amonestación escrita, multa, suspensión en el ejercicio del cargo o destitución e inhabilidad general, según la graduación de la falta (gravísima, grave o leve) establecida en el artículo 46 de la Ley 1952 de 2019 (sanciones detalladas en el artículo 48 de la misma ley).

Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (18 de enero de 2011). Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. D.O. 52.728.
- Congreso de la República de Colombia. (28 de enero de 2019). Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario. D.O. 52.728.
- Capacitación Conflictos de interés. (Departamento Administrativo de la Función Pública). [Video disponible en YouTube.](#)