

Metodología del proceso disciplinario 2023

Guía básica sobre el procedimiento
contenido en la Ley 1952 de 2019

**Dirección Distrital de Asuntos
Disciplinarios
Secretaría Jurídica Distrital**

Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

Claudia Nayibe López Hernández

Secretario Jurídico Distrital

William Mendieta Montealegre

Subsecretario Jurídico Distrital

Iván David Márquez Castelblanco

**Directora Distrital de Asuntos
Disciplinarios**

María Paula Torres Marulanda

Autores

© Andrés Felipe De los Ríos Salazar

© Camilo Andrés García Gil

© Diana Paola Gómez Peña

© María Paula Torres Marulanda

© Nicolás Romero Páez

© Willington Rodríguez Arévalo

Dirección Distrital de Asuntos
Disciplinarios

Edición

© Secretaría Jurídica Distrital

Carrera 8 No. 10 – 65

www.secretariajuridica.gov.co

ISBN 978-628-95218-9-4

Segunda edición

Septiembre-2023

Bogotá, Colombia

Queda prohibida toda reproducción por cualquier medio sin previa autorización escrita del editor.

Contenido

Presentación.....	3
La metodología de investigación disciplinaria	4
¿Qué es la metodología de la investigación disciplinaria?.....	4
¿Por qué una metodología del proceso disciplinario?	4
Beneficios de contar con una metodología de investigación.....	5
La actividad probatoria en el proceso disciplinario	7
Desarrollo de la Guía básica sobre el procedimiento disciplinario.....	20
Etapa previa al proceso.....	20
Evaluación de la noticia disciplinaria.....	20
Fuentes de la noticia disciplinaria:	20
¿Cómo evaluar una noticia disciplinaria?.....	22
Decisión inhibitoria	23
Preservación del orden interno.....	25
Remisión por competencia	27
Etapa de instrucción.....	30
Indagación previa	30
Etapas de la indagación previa.....	34
Investigación disciplinaria	36
Iniciación de la investigación disciplinaria	38
Importancia del equipo investigativo principalmente en casos complejos o de especial connotación.....	42
Investigación de aspectos legales	43
La tipicidad como primer elemento orientador de la investigación y de la teoría del caso.....	44
Elementos de investigación para determinar la culpabilidad.....	47
Elementos de investigación para determinar la llicitud sustancial.....	50
Cargos disciplinarios.....	52
Variación de cargos	58
Etapa de juzgamiento.....	60
El juicio ordinario.....	61

Metodología del proceso disciplinario

El juicio verbal	63
Fallo de primera instancia	70
Segunda instancia.....	73
¿En qué consiste la segunda instancia en la actuación disciplinaria?.....	74
¿Cuál es el trámite que debe darse al recurso de apelación contra la decisión de primera instancia?	75
¿Quién es el competente de Segunda Instancia?	75
Decisión de segunda Instancia	76
¿Opera el fenómeno jurídico de la prescripción en la segunda instancia?	77
Facultades del funcionario de segunda instancia	77
Bibliografía	80

Presentación

La Constitución Política, en el artículo 6º, señala que los particulares son responsables por infringir la Constitución y las leyes y que *los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones*. De allí que el derecho disciplinario – según voces de la Corte Constitucional – se ha erigido en un ordenamiento esencial para el cabal funcionamiento de las instituciones del Estado *enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas* (Corte Constitucional, 1993)

En tal contexto jurídico el derecho disciplinario, que tiene por objetivos primordiales la investigación y sanción de las transgresiones típicas, sustancialmente ilícitas y culpables del deber funcional, desempeña un papel moralizador de la conducta de los servidores públicos y es por ello por lo que ha tenido un desarrollo relevante en las últimas décadas, entre otros aspectos, por ser una herramienta fundamental de lucha contra la corrupción.

La Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expidió el Código General Disciplinario, y que fue modificada por la Ley 2094 de 2021, incorpora el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos y por extensión, a los particulares que ejercen funciones públicas o que administran recursos públicos.

Esta novedosa legislación, que entró en vigor el 29 de marzo de 2022, desarrolla la manera de ejercer la potestad disciplinaria en cabeza de las entidades del orden distrital, quienes tienen la tarea de aplicarla con rigor jurídico, pero sobre todo con plena observancia de las garantías fundamentales, constitucionales y legales que acompañan al sujeto disciplinable.

En esta línea la Secretaría Jurídica Distrital, a través de la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, pone a disposición de los servidores y colaboradores del Distrito Capital una guía metodológica sobre el procedimiento que incorpora el Código General Disciplinario y que busca ofrecer al operador una ruta básica razonada y precisa para el adelantamiento del proceso disciplinario de principio a fin.

María Paula Torres Marulanda
Directora Distrital de Asuntos Disciplinarios

La metodología de investigación disciplinaria

¿Qué es la metodología de la investigación disciplinaria?

La metodología de la investigación disciplinaria es una herramienta de trabajo que permite desarrollar de manera suficiente, adecuada y completa cada una de las etapas del proceso y además, facilita que el funcionario encargado de ejercer la potestad sancionadora diseñe de manera sistemática el abordaje del caso.

Esta tiene por finalidad ser una hoja de ruta a lo largo del proceso jurídico y en el recaudo de los elementos de prueba que sustentarán las decisiones, con el propósito de facilitar una correcta determinación del fundamento normativo e interpretativo que sustentará la eventual imputación disciplinaria, para que así, una vez perfeccionada la investigación o agotado el término de esta, se profiera pliego de cargos en contra del disciplinado y se lleve a buen término la etapa de juzgamiento, o se archive de manera definitiva la actuación, según corresponda.

La metodología de la investigación disciplinaria se encuentra integrada por dos componentes principales: el fáctico y el jurídico. El componente fáctico hace referencia a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se produjeron los hechos materia de investigación y que a la postre se consideran disciplinariamente relevantes; de otro lado, el componente jurídico comprende la subsunción y calificación del componente fáctico en las respectivas normas sustanciales y procedimentales consagradas en la ley disciplinaria.

De lo anterior, se desprende que la actividad probatoria, consistente en el recaudo y práctica de los elementos de prueba durante el transcurso de la etapa de investigación, tiene como finalidades demostrar y soportar, con el estándar de conocimiento exigido, la existencia de los componentes fácticos y jurídicos.

¿Por qué una metodología del proceso disciplinario?

La Ley 2195 de 2022 *Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones* tiene como propósito principal adoptar herramientas eficaces para el cuidado de los recursos públicos, entre las que se encuentran el fortalecimiento del régimen sancionatorio y el robustecimiento de la acción preventiva de actos de corrupción a través del fomento de la cultura de la legalidad, la integridad y el buen manejo de los bienes Estatales.

En tal virtud, el artículo 32 de la norma en comento faculta a la Secretaría de Transparencia de Presidencia de la República para realizar recomendaciones a las Oficinas de Control Disciplinario Interno sobre la metodología de investigación disciplinaria, siendo esta última una herramienta fundamental para el proceso a través de la cual se proyecta la potestad sancionadora estatal en cabeza del Ministerio Público a nivel externo y de las oficinas de cada entidad encargadas de la instrucción y juzgamiento disciplinario.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que el artículo 11 del Código General Disciplinario señala que las finalidades del proceso son la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen; y el artículo 13 establece la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Por su parte el artículo 12 ídem señala la necesidad de observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

Esta normativa justifica la existencia de una metodología investigativa en materia disciplinaria, entendida esta como una herramienta que permitirá la articulación de los supuestos fácticos y jurídicos que deberán tener un correcto soporte probatorio con el fin de transitar desde la duda que acompaña el inicio de la actuación disciplinaria hasta la certeza que pretende el ejercicio investigativo.

Beneficios de contar con una metodología de investigación

El proceso disciplinario está conformado por diversas etapas previamente definidas y organizadas de manera lógica y sistemática por el legislador, a las que se les dotó de

finalidades específicas y complementarias con el fin de delimitar la participación de los intervinientes y potenciar la utilización de recursos a efectos de lograr un objetivo establecido en la Ley.

En tal sentido, la implementación y utilización de una metodología investigativa servirá para identificar cada una de las etapas que componen el proceso, entender su finalidad práctica y verificar las exigencias procesales y sustanciales con el fin de ejercer la potestad disciplinaria con apego a la ley y con respeto a los derechos y garantías debidos a los intervinientes.

Así, la metodología permitirá transitar la senda investigativa de manera ordenada con el fin de asegurar resultados que se ajusten plenamente a los postulados normativos, partiendo del análisis de las fuentes de información reconocidas, estableciendo un programa investigativo más o menos detallado, articulando la utilidad de cada una de las etapas procesales, resaltando la prueba como eje central de la argumentación jurídica, verificando los aspectos objetivos y subjetivos de la imputación y entendiendo el contexto fáctico propuesto desde la iniciación oficiosa, la queja, el informe del servidor público o desde cualquier medio que amerite credibilidad para el inicio de la actuación.

Por consiguiente, la metodología de la investigación es un instrumento técnico y de gestión que apoyará al titular de la potestad disciplinaria para elegir de manera racional y lógica entre las diferentes alternativas que ofrece el procedimiento. Igualmente se constituye como una herramienta de planificación que pretende facilitar el trabajo del servidor público y le apoyará en los siguientes aspectos:

- La organización esquemática del proceso disciplinario
- La identificación de los problemas fácticos, probatorios y jurídicos.
- La planeación, proyección, control y verificación de los resultados en cada una de las etapas del proceso.

La actividad probatoria en el proceso disciplinario

Fuente normativa principal

Artículo 147. Necesidad y carga de la prueba. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.

Artículo 148; Imparcialidad del funcionario en la búsqueda de la prueba. El funcionario buscara la verdad real. Para ello deberá investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad. Para tal efecto, el funcionario podrá decretar pruebas de oficio.

Artículo 149. Medios de prueba. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria y los documentos, los cuales se practicarán de acuerdo con las reglas previstas en este código. Los indicios se tendrán en cuenta en el momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica. Los medios de prueba no previstos en esta ley se practicarán de acuerdo con las disposiciones que los regulen, respetando siempre los derechos fundamentales.

Artículo 150. Libertad de pruebas. 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.

Artículo 152. Práctica de pruebas por comisionado. El funcionario competente podrá comisionar para la práctica de pruebas a otro servidor de la misma Entidad. Cuando se requiera practicar pruebas fuera de la sede del despacho de conocimiento, se podrá acudir a las personerías distritales o municipales. En la decisión que ordene la comisión se deben establecer las diligencias objeto de la misma y el término para practicarlas.

El comisionado practicará aquellas pruebas que surjan directamente de las que son objeto de la comisión, siempre y cuando no se le haya prohibido expresamente. Si el término de comisión se encuentra vencido, se solicitará ampliación y se concederá y comunicará por cualquier medio eficaz, de lo cual se dejará constancia.

Se remitirán al comisionado las copias de la actuación disciplinaria que sean necesarias para la práctica de las pruebas. Dicha remisión podrá hacerse por medio electrónico.

El Procurador General de la Nación podrá comisionar a cualquier funcionario para la práctica de pruebas. Los demás servidores públicos de la Procuraduría solo podrán hacerlo cuando la prueba deba practicarse fuera de su sede, salvo que el comisionado pertenezca a su dependencia.

Artículo 153. Práctica de pruebas en el exterior. La práctica de las pruebas o de diligencias en territorio extranjero se regulará por las normas legalmente vigentes.

En las actuaciones disciplinarias adelantadas por la Procuraduría General de la Nación, el Procurador General podrá, de acuerdo con la naturaleza de la actuación y la urgencia de la prueba, autorizar el traslado del funcionario que este adelantando la actuación, previo aviso de ello al Ministerio de Relaciones Exteriores y a la representación diplomática acreditada en Colombia del país donde deba surtirse la diligencia.

Artículo 154. Prueba trasladada. 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 este código.

También podrán trasladarse los elementos materiales de prueba o evidencias físicas que la Fiscalía General de la Nación haya descubierto con la presentación del escrito de acusación en el proceso penal, aun cuando ellos no hayan sido introducidos y controvertidos en la audiencia del juicio y no tengan por consiguiente la calidad de pruebas. Estos elementos materiales de prueba o evidencias físicas deberán ser sometidos a contradicción dentro del proceso disciplinario.

Cuando la autoridad disciplinaria necesite información acerca de una investigación penal en curso, o requiera trasladar a la actuación disciplinaria elementos materiales de prueba o evidencias físicas que no hayan sido descubiertos, así lo solicitará al Fiscal del caso, quien evaluará la solicitud y determinará que información o elementos materiales de prueba o evidencias físicas puede entregar, sin afectar la investigación penal ni poner en riesgo el éxito de la misma.

Artículo 155. Aseguramiento de la prueba. El funcionario competente de la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de las facultades de policía judicial, tomara las medidas que sean necesarias para asegurar los elementos prueba.

Si la actuación disciplinaria se adelanta por funcionarios diferentes a los de la Procuraduría General de la Nación, podrán recurrir a esta entidad ya los demás organismos oficiales competentes, para los mismos efectos.

Artículo 156. Apoyo técnico. El servidor público que conozca de la actuación disciplinaria podrá solicitar, gratuitamente, a todos los organismos del Estado la colaboración técnica que considere necesaria para el éxito de las investigaciones.

Artículo 157. Oportunidad para controvertir la prueba. Los sujetos procesales podrán controvertir las pruebas a partir del momento en que sean notificados del auto de apertura de investigación disciplinaria o de la orden de vinculación.

Artículo 158. Inexistencia de la prueba. La prueba recaudada sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado se tendrá como inexistente.

Artículo 159. Apreciación integral de las pruebas. Las pruebas deberán apreciarse conjuntamente, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

En toda decisión motivada deberá exponerse razonadamente el mérito de las pruebas en que esta se fundamenta.

Artículo 160 Prueba para sancionar. No se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del disciplinado.

La prueba como medio de convicción es el instrumento idóneo que permite transitar al operador disciplinario de la duda hacia la certeza.

Ahora, es importante diferenciar entre fuente y medio de prueba, en tanto que

<u>Fuente de prueba</u>	<u>Medio de prueba</u>
Campo extraprocesal	Campo procesal

Realidad anterior e independiente del proceso	Actividad que se desarrolla en pro de incorporar la fuente de prueba al proceso
Elemento de la realidad que permite demostrar algo, esencialmente es lo que se pretende	Actividad que se rige por criterios normativos dentro de un trámite procesal a efectos de lograr la certeza mediante la demostración de una verdad objetiva

La obtención de la verdad objetiva, se subordina al cumplimiento de ciertas reglas, que deben seguir determinadas vías, mostrándose como las más indicadas la razón y la experiencia para promover en el juez el convencimiento y la certeza

Concepto de prueba

La doctrina ha definido la prueba judicial como el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al operador disciplinario a la convicción sobre los hechos que interesan al proceso (Devis Echandía, 2014).

El debido proceso probatorio

Es la garantía constitucional que enmarca las acciones probatorias que debe cumplir la autoridad disciplinaria en determinados y precisos momentos procesales; al respecto, se debe tener en cuenta que no todas las garantías se encuentran expresas en la ley disciplinaria, pero corresponde tener en cuenta la prevalencia de los principios rectores e integración normativa, para asegurar los derechos de los implicados y garantizar la verdad material.

La jurisprudencia nacional (Corte Constitucional, 2019) ha precisado que dentro del proceso sancionatorio la partes cuentan con unas garantías probatorias que podemos resumir de la siguiente manera:

- A presentar y solicitar pruebas;

- A controvertir las pruebas allegadas al proceso, bien sea mediante la crítica directa a su capacidad demostrativa o con apoyo en otros elementos.
- A que las pruebas sean decretadas y practicadas con base en los estándares constitucionales y legales dispuestos para el efecto, so pena su nulidad o exclusión probatoria
- A que el funcionario que conduce la actuación decreta y practique de oficio, o a petición de parte, las pruebas necesarias para asegurar la materialización del principio de investigación integral.
- A que se evalúenla totalidad de pruebas incorporadas al proceso.

Reglas probatorias

- **Autorresponsabilidad y carga de la prueba:** es responsabilidad de la autoridad disciplinaria aportar pruebas que sean útiles, conducentes y pertinentes, con el fin de dar credibilidad y fundamentar la decisión correspondiente. En este punto es necesario precisar que, según la ley disciplinaria, la carga de la prueba corresponde al Estado, ya que hay un presupuesto de investigación integral que impone la obligación de investigar con igual rigurosidad los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.
- **Legalidad de la prueba:** la prueba debe ser decretada por el funcionario competente de conocer el asunto a cargo. A su vez, la práctica y recaudo del medio de prueba, se debe realizar dentro de los términos de cada etapa del procedimiento disciplinario, so pena de generar la ilegalidad de la prueba y la imposibilidad de valoración.
- **Libertad de medios probatorios:** los intervinientes tienen el derecho ilimitado de presentar o solicitar todo medio de prueba relevante y admisible a su alcance para demostrar los hechos de objeto de investigación, siempre que se evalúe la conducencia, pertinencia y utilidad, partiendo de la base de que la carga de la prueba corresponde al Estado.
- **Libre apreciación de la prueba:** la autoridad disciplinaria goza de plena discrecionalidad para valorar las pruebas recaudadas, siguiendo las reglas de la sana

crítica y la experiencia. En tal sentido, las pruebas deben valorarse tanto individual como en su conjunto, con el fin de comprobar o desvirtuar los hechos investigados.

- **Publicidad y contradicción:** indica que los implicados tienen el derecho de conocer las pruebas decretadas, recaudas y de participar en su práctica a efectos de ejercer el derecho de contradicción y defensa que le asiste. A través de la notificación y comunicación de las actividades probatorias, se materializan los principios de publicidad y contradicción en los términos que establezca la ley, de modo que sólo cuando se da a conocer a los sujetos interesados las decisiones emanadas de la autoridad, los implicados pueden ejercer efectivamente sus derechos.
- **Unidad de la prueba:** debe entenderse en dos sentidos. En primer lugar, significa que cada medio de prueba es una unidad, y cada una de esas unidades hay que considerarla en su totalidad, en su identidad, sin quitarle ni agregarle a su contenido, como un todo y en cada una de sus partes, sin tergiversar sus componentes. En segundo lugar, unidad también significa que todos los medios de prueba practicados conforman un solo conjunto unitario, y la autoridad disciplinaria debe hacer la apreciación en conjunto del acervo probatorio; así, el ejercicio valorativo no se agota con la crítica de cada medio individual, sino que debe inferir lo que el conjunto le significa. Si no lo hace incurrirá en un raciocinio erróneo o falso que si se transmite a la decisión puede viciarla de nulidad.
- **Necesidad de la prueba:** según esta regla las decisiones interlocutorias y el fallo deben estar soportadas en pruebas, pues no se admite el conocimiento privado por parte del juzgador y por consiguiente está erradicada la convicción íntima, ya que ello privaría a las partes de la posibilidad de controvertir las pruebas.

Así las cosas, está prohibido para el juzgador fundar su decisión en la subjetividad del conocimiento, y por ello se debe procurar el decreto y práctica de medios probatorios que permitan ratificar ese conocimiento, que en todo caso, no puede ser subjetivo.

- **Comunidad de la prueba:** significa que, una vez aportada la prueba, pertenece al proceso, es decir, cualquiera de las partes y/o la autoridad disciplinaria pueden

hacer uso de ella. La práctica de una prueba no genera propiedad o derecho de uso exclusivo para el sujeto procesal que la solicitó, la prueba es del proceso.

¿Cuáles son las etapas probatorias?

En materia probatoria existen 4 grandes etapas en su desarrollo,

- (i) Decreto de la prueba, ya sea a petición de los sujetos procesales o de oficio. Corresponde a la orden de práctica en una providencia por parte del funcionario competente, de una o varias pruebas útiles, conducentes y pertinentes, para que sea incorporada al expediente y finalmente valorada para sustentar una decisión de fondo.
- (ii) Práctica de la prueba: hace alusión principalmente a las diligencias necesarias que despliega el funcionario competente o el comisionado a fin de materializar el medio probatorio ordenado, esto es, la diligencia testimonial, la inspección disciplinaria; el apoyo técnico, etc.
- (iii) Recaudo de la prueba: el concepto de aportación de la prueba hace referencia a las pruebas de orden documental que son remitidas por parte de un tercero en razón al requerimiento que hiciera a autoridad disciplinaria con base en el decreto de esta.
- (iv) Valoración de la prueba: entendida como la ponderación que hace la autoridad disciplinaria a través del razonamiento racional denominado “inferencia probatoria”, del medio de prueba allegado al proceso, con el fin de motivar las decisiones adoptadas, conforme al sistema de valoración probatoria (tarifa legal o libre apreciación racional o sana crítica).

Sistema de valoración probatoria

En el derecho disciplinario se parte de la sana crítica como sistema de valoración probatoria. Esto implica que no existe una tarifa legal para probar determinado hecho y además, se parte de un supuesto: la autoridad disciplinaria cuenta con amplias facultades para analizar el material probatorio allegado al expediente, no obstante, están regidos por criterios científicos, lógicos y de experiencia.

En atención a los criterios científicos, resulta inadmisibles valorar las pruebas con métodos científicamente calificables de irrelevantes o irracionales como la inspiración divina, la intuición o la certeza moral. Así, priman las leyes de carácter científico debidamente comprobadas y que cuenten con fundamentos y explicaciones conceptuales.

De otro lado, la lógica parte de la posibilidad de evaluar los argumentos¹ a partir de la fijación de los hechos disciplinariamente relevantes que se deben contrastar con las pruebas existentes en el proceso para determinar la veracidad o no de estas.

Para realizar una argumentación correcta, se deben observar los tres principios básicos de la lógica:

- Identidad: toda cosa es idéntica a sí misma ($A=A$), por ejemplo, la silla es una silla.
- No-contradicción: es imposible que una cosa sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido [$\neg (A \text{ y } \neg A)$]. Es imposible que A sea B y no sea B al mismo tiempo o en el mismo sentido, por ejemplo, una casa es totalmente blanca, pero no puede ser negra en el mismo tiempo y sentido. La silla es una silla, pero al mismo momento no puede ser una mesa.
- Tercero excluido: entre dos cosas, una que afirme y una contraria, no puede existir una tercera opción ($A \text{ o } \neg A$). Por ejemplo, se puede afirmar que se está enfermo o, su contrario, que no se está enfermo, pero no una tercera opción.

En cuanto a las reglas de la experiencia, estas deben cumplir tres condiciones:

- Deben ser aceptadas de manera general en el medio social y cultural del juez. Nociones de sentido común refutadas no pueden ser de utilidad en el análisis probatorio.
- No deben haber sido refutadas por la ciencia contemporánea. No se requiere a un juzgador científico, sino a un juzgador informado, actualizado, que sea capaz de darse cuenta de una situación

¹ Los enunciados se pueden dividir en premisas, cuya finalidad es emitir razones y conclusiones, que son el resultado de apoyarse en esas premisas.

- No deben estar en contradicción o ser incompatibles con otras máximas de sentido común equivalentes.

Tenga en cuenta que: las máximas de la experiencia deben ser consideradas como condiciones vencibles, pues no son una verdad revelada.

Cláusula de exclusión probatoria

El objetivo de la cláusula de exclusión es que se expulse por regla general la prueba obtenida de manera ilícita, pero señalando las excepciones, como son los casos de fuente independiente, vínculo atenuado y el descubrimiento inevitable que fueron abordados por la corte constitucional (2002), así:

- El vínculo atenuado, según el cual se ha entendido que si el nexo existente entre la prueba ilícita y la derivada es tenue, entonces la segunda es admisible atendiendo al principio de la buena fe, como quiera que el vínculo entre ambas pruebas resulta ser tan tenue que casi se diluye el nexo de causalidad;
- La fuente independiente, según el cual si determinada evidencia tiene un origen diferente de la prueba ilegalmente obtenida, no se aplica la teoría de los frutos del árbol ponzoñoso;
- El descubrimiento inevitable, consistente en que la prueba derivada es admisible si el órgano de acusación logra demostrar que aquella habría sido de todas formas obtenida por un medio lícito.

Se debe partir de la base según la cual, la prueba obtenida con violación del debido proceso o con desconocimiento de las garantías fundamentales no afecta al proceso, sino a la prueba viciada.

También debe tener en cuenta que existe el concepto de irregularidad menor, que no tiene la virtualidad de afectar el núcleo esencial del debido proceso, como cuando no se remitió

la citación al implicado de la declaración, pero se tiene constancia de que se comunicó en diligencia anterior de la fecha y hora de diligencia.

Término para la actividad probatoria

Las pruebas deben ser decretadas y practicadas dentro del tiempo consagrado por la ley para adelantar la etapa procesal correspondiente, en razón a que los términos señalados en la Ley disciplinaria son perentorios, por lo tanto, las pruebas que sean decretadas y practicadas fuera de este lapso deberán ser excluidas de la actuación disciplinaria.

Tenga en cuenta que: la prueba puede allegarse o aportarse con posterioridad al vencimiento del término de la etapa procesal, situación que no genera necesariamente su exclusión, siempre que el decreto y requerimiento se haya realizado durante la vigencia de la respectiva etapa. En otras palabras, si la prueba fue decretada y requerida en tiempo, su aportación extemporánea, por no ser imputable al operador disciplinario, no afecta la validez de esta.

Prueba de la tipicidad

El ejercicio de adecuación típica exige que los destinatarios de la ley disciplinaria únicamente sean investigados y sancionados por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de realización de la conducta, debiendo ser preexistente tanto la norma que describe el comportamiento, como aquellas con las que se complementa el tipo disciplinario.

Es necesario tener en cuenta que, con la expedición del Código General Disciplinario se trajo a nivel de ley la consagración de los principios de especialidad y subsidiariedad que implican un cambio conceptual en el proceso de adecuación típica.

De cara a la especialidad, la autoridad disciplinaria deberá revisar el catálogo de faltas gravísimas consagradas en el estatuto disciplinario, con el fin de determinar si la conducta se subsume en cualquiera de estas, y solo en el evento de que no haya una concordancia entre el conducta y norma, podrá acudir de manera subsidiaria a la tipificación contenida en la ley penal.

Por eso, al momento de realizar el ejercicio de adecuación típica, se deberán agotar primero las conductas descritas como faltas gravísimas, a efectos de que estas se impongan en virtud de la especialidad, sobre las graves o leves, que son subsidiarias.

Con el fin de realizar un correcto ejercicio de adecuación típica se deben identificar los elementos que comprenden el tipo disciplinario a imputar (elementos objetivos y subjetivos) con el fin de establecer un itinerario probatorio, para lo cual conviene preguntarse:

- ¿El tipo disciplinario contiene varios verbos rectores o varias conductas descritas en un mismo enunciado normativo?

Si la respuesta a la anterior pregunta es positiva, se sugiere determinar cuál de los verbos rectores que determinan el comportamiento se adecua mejor a la conducta investigada.

- ¿La descripción típica imputada contiene un deber funcional a cargo del implicado?
- ¿La descripción típica contiene ingredientes normativos subjetivos? En caso afirmativo ¿cuáles?
- ¿El ejercicio de adecuación típica requiere una complementación con una norma remisoria? En caso afirmativo ¿a cuál norma? ¿Esa norma estaba vigente al momento de comisión de la conducta?

La formulación de estas preguntas busca realizar un análisis pormenorizado del tipo disciplinario, con el fin de resaltar cada uno de los ingredientes normativos a efectos de establecer cuáles de estos requieren ser probados.

Recuerde que: el ejercicio de adecuación típica busca establecer una correlación entre la conducta investigada y la descripción normativa realizada por el legislador, lo que exige que cada afirmación que se realice por la autoridad disciplinaria cuente con un soporte probatorio.

Prueba de la ilicitud sustancial

Uno de los cambios significativos que trae el Código General Disciplinario, es la exigencia de análisis de la ilicitud del comportamiento al momento de proferir cargos (numeral 5 del

artículo 223) y para fallar (numeral 6 del artículo 225F). De ahí que, se hace necesaria la fijación de un itinerario probatorio que permita demostrar la consecuencia de la conducta desplegada por el disciplinable.

No olvide que, en materia disciplinaria, se exige una valoración de la conducta desplegada por el disciplinable, lo que implica que debe existir una relación entre la descripción típica, el hecho investigado y la consecuencia del actuar. Esta relación se puede establecer desde la prueba de los hechos investigados y sus efectos en la cadena de valor estatal.²

Con el fin de establecer un itinerario probatorio en sede de ilicitud sustancial, en cada proceso en particular conviene preguntarse:

- ¿El tipo disciplinario a imputar es de mera conducta o de resultado?³
- ¿Con la conducta (activa u omisiva) investigada se afectaron los fines, principios, funciones o procedimientos estatales o se afectó el deber funcional? En caso afirmativo, ¿Cuáles fines, principios, funciones o procedimientos estatales se afectaron o cuál deber funcional se inobservó?
- ¿Cómo se afectaron estos fines, principios, funciones o procedimientos estatales o el deber funcional?
- ¿Cuál fue la consecuencia de la acción o la omisión investigada en el mundo real?
- ¿Se configura una causal de exclusión de responsabilidad?, en caso afirmativo ¿Cuál?
- ¿Cuál es el medio probatorio que me permitirá demostrar el efecto de la conducta en la cadena de valor estatal (Relación entre insumos, actividades, productos y resultados)?

Estas preguntas iniciales permiten encauzar el ejercicio probatorio tendiente a comprobar o desvirtuar el efecto de la conducta desplegada por el disciplinable, así como la configuración de una causal de justificación. Ahora, este camino es susceptible de ser ampliado a través de otros cuestionamientos, de los cuales se señalan a manera de ejemplo los siguientes:

² Relación entre insumos, actividades, productos y resultados.

³ Tenga en cuenta que, en múltiples ocasiones, la redacción del tipo disciplinario permite inferir que se está ante una descripción que exige un resultado determinado.

- ¿La conducta investigada es susceptible de ser catalogada como un acto de corrupción? En caso afirmativo ¿cuál es su efecto?
- ¿Afecta, altera o menoscaba un derecho de carácter fundamental? ¿cuál?
- ¿Afecta, altera o menoscaba un servicio a cargo del Estado? ¿cuál? ¿cómo?
- ¿Afecta, altera o menoscaba un servicio de naturaleza esencial? ¿cuál? ¿cómo?

La formulación de estas y otras preguntas ayudará al operador disciplinario a determinar qué aspectos de la ilicitud sustancial deben ser acreditados, cómo debe probarlos y cuál es el medio de prueba más acorde para desarrollar este ejercicio de comprobación y demostración.

Recuerde que la materialización del **principio de investigación integral** exige que una averiguación con igual rigurosidad de los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta y la responsabilidad del investigado y los que tienden a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad, de tal suerte que se hace necesario verificar si se actuó al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.

Prueba de la culpabilidad

Al igual que sucede con la ilicitud sustancial, la redacción del Código General Disciplinario exige un análisis de la culpabilidad (numeral 6 del artículo 223 y numeral 7 del artículo 225F), lo que implica un ejercicio de comprobación de los motivos que dieron lugar a la comisión de la conducta investigada.

Este ejercicio argumentativo trae consigo la necesidad de demostrar cada uno de los elementos que componen el aspecto subjetivo de la conducta, para lo cual es útil hacerse varias preguntas, entre las que se pueden encontrar las siguientes:

- ¿La conducta endilgada es exigible al disciplinable?
- ¿Cuál es el sustento constitucional, legal o reglamentario que impone la obligación de actuar o abstenerse de hacer algo?
- ¿De qué manera el comportamiento desplegado por el disciplinable contribuyó de manera efectiva a la comisión de la conducta imputada?
- ¿La conducta imputada contiene elementos normativos subjetivos que implican únicamente determinada modalidad de imputación?

- Si la conducta se imputa bajo la modalidad dolosa, ¿cómo puedo demostrar la existencia del conocimiento del hecho y de la ilicitud?
- Si la conducta es atribuida a título de culpa, ¿cómo demuestro la existencia de cualquiera de las causales de culpa gravísima o grave?

Tenga en cuenta que no es suficiente con definir la modalidad de comportamiento imputado, sino que resulta necesario demostrar el aspecto subjetivo, es decir, el conocimiento de la ilicitud, la ignorancia supina, la desatención elemental, la violación de las reglas de obligatorio cumplimiento o la falta de cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Desarrollo de la Guía básica sobre el procedimiento disciplinario

Etapa previa al proceso

Evaluación de la noticia disciplinaria

Fuente normativa principal

Artículo 86. Oficiosidad y preferencia. La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o 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.

La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocada el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

Los personeros tendrán competencia preferente frente a la administración distrital o municipal.

¿Qué es la noticia disciplinaria?

La noticia disciplinaria es toda información que da cuenta de conductas que podrían ser relevantes para el derecho y que llega a conocimiento del servidor encargado de ejercer la potestad investigativa o sancionadora del Estado, por alguno de los medios descritos en la Ley a saber: queja, informe de servidor público o cualquier medio que amerite credibilidad.

Es importante tener en cuenta que, el servidor que tiene la competencia para adelantar la actuación disciplinaria también puede dar inicio a la actuación disciplinaria de manera oficiosa.

Fuentes de la noticia disciplinaria:

- ✓ Queja de un ciudadano: La queja requiere ser evaluada y conlleva unos derechos para el quejoso dentro de la actuación disciplinaria.

- ✓ Informe de servidor público, entre los que se encuentran los informes de entes de control y los traslados que se realizan entre entidades del Estado. También son considerados informes aquellos que presentan los servidores públicos cuando, en uso de sus facultades, informan al competente de hechos con relevancia disciplinaria.
- ✓ De oficio y su conocimiento informal puede provenir de:
 - Noticia de medio de comunicación
 - Hecho de conocimiento público
 - Cuando el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta
 - Anónimos

¿Procede la actuación disciplinaria en caso de que la queja disciplinaria sea anónima?

A pesar de que el artículo 86 del Código General Disciplinario señala que, en principio, los escritos anónimos no son de recibo como fundamento para el inicio de la actuación disciplinaria, igualmente indica que estos sí pueden servir de base cuando vienen acompañados de *medios probatorios suficientes sobre la comisión de un delito o infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio.*”

Aunado a lo anterior, según el artículo 81 de la Ley 962 de 2005, ninguna denuncia o queja anónima podrá promover la acción disciplinaria, excepto cuando se acredite, por lo menos sumariamente, la veracidad de los hechos denunciados o cuando se refiera en concreto a hechos o personas claramente identificables.

Tenga en cuenta que:

En relación con las quejas anónimas que con cumplan con los requisitos establecidos en la norma, el Consejo de Estado señaló que: *[N]o importa si ese medio fue un anónimo; si este es claro y concreto, la autoridad debe atender oficiosamente las diligencias necesarias para determinar si hubo una falta e individualizar a su presunto responsable. Al ser la potestad disciplinaria de carácter público, es a la sociedad a la que interesa su promoción y, por tanto, el Estado tiene el deber de investigar los hechos que presumiblemente pueden constituir faltas.* (Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 2019)

No olvide que:

La queja puede provenir de un servidor público cuando pone en conocimiento un hecho irregular, no por virtud de una función específica que le compete, sino cuando cumple cualquiera de estas condiciones:

- i) Es víctima o sujeto pasivo de la conducta constitutiva de falta
- ii) Los hechos puestos en conocimiento no fueron advertidos con ocasión al ejercicio de su cargo o función
- iii) Existe un interés personal y directo en el resultado del proceso.

En cualquiera de estas hipótesis el actuar del servidor se equiparará al de un quejoso y por ende se le deben otorgar las facultades reconocidas por la ley a estos últimos.

¿Cómo evaluar una noticia disciplinaria?

Es importante que la evaluación de la noticia disciplinaria la realice un profesional del derecho con el fin de que se identifiquen plenamente su contenido y alcance, en términos de su incidencia disciplinaria o de otra índole, así como su relevancia penal, fiscal o administrativa, siguiendo los pasos que se relacionan a continuación:

1. Una vez surtido el proceso de reparto de correspondencia e inclusión en el Sistema de Información Disciplinaria SID o el sistema que haga sus veces, el profesional que cumple la labor de **evaluador jurídico** de la noticia disciplinaria hará una lectura integral de esta junto a todos sus anexos o componentes documentales.
2. Posteriormente determinará el mérito o relevancia disciplinaria, para lo cual deberá:
 - 2.1. Verificar de manera preliminar la tipicidad de la conducta a la luz de lo dispuesto en el artículo 26 del Código General Disciplinario, esto es, evaluar si de los hechos informados se desprenden conductas que conlleven a:

- ✓ La vulneración del régimen de prohibiciones
- ✓ La violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.
- ✓ El incumplimiento de deberes,
- ✓ La extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones,

2.2. Además de la verificación de la adecuación típica preparatoria, aunque resulte una labor más compleja *a priori* (si no se cuenta con suficientes elementos de prueba), es conveniente revisar de manera preliminar la existencia de *ilicitud sustancial* y la culpabilidad. Es importante tener en cuenta que, en caso de evidenciar que la conducta contraríe en menor grado el orden administrativo al interior de la entidad, sin afectar los deberes funcionales, se deberá proceder conforme lo señala el artículo 68 del Código General Disciplinario.

2.3. La competencia para asumir el conocimiento de los hechos puestos en conocimiento, teniendo en cuenta los criterios de jerarquía y las calidades de las personas investigadas

2.4. La relevancia penal, fiscal, o administrativa de la noticia disciplinaria a efectos de definir traslados, remisiones de la noticia disciplinaria o compulsas de copias.

Cumplidos los pasos anteriores, el profesional tendrá la posibilidad de determinar:

- Si la noticia contiene los elementos necesarios para **iniciar la actuación disciplinaria**
- Si se debe **remidir por competencia** el asunto en virtud de los criterios de jerarquía y calidades de las personas investigadas
- Si, en su defecto, procede **la decisión inhibitoria**
- Si hay lugar a la remisión por competencia al jefe inmediato del con el fin de preservación del orden interno previsto en el artículo 68 del Código General Disciplinario.

Decisión inhibitoria

Fuente normativa principal

Artículo 209. Decisión inhibitoria. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso. (Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, 2010)

¿Qué es una decisión inhibitoria?

La decisión inhibitoria es aquella que *alude al hecho de abstenerse de conocer la autoridad disciplinaria de un asunto por las razones determinadas por el legislador que son en este caso, la temeridad de la queja, la irrelevancia disciplinaria de los hechos, su imposible ocurrencia o presentación inconcreta o difusa de los mismos; decisión que difiere de la determinación de archivo de la actuación, que necesariamente implica valoración del asunto y la toma de decisión al respecto* (Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, 2010).

¿Cuándo procede una decisión inhibitoria?

El artículo 209 del Código General Disciplinario estableció que procede decisión inhibitoria cuando:

- ✓ La información o queja sea manifiestamente temeraria,
- ✓ Se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes,
- ✓ Se refiera a hechos de imposible ocurrencia,
- ✓ Las conductas disciplinarias sean presentadas de manera absolutamente inconcreta o difusa,
- ✓ Cuando la acción no pueda iniciarse.

¿La decisión inhibitoria hace tránsito a cosa juzgada?

Recuerde que la decisión inhibitoria no hace tránsito a cosa juzgada formal ni material, pues a través de ella no se decide una situación jurídica, en tal sentido, no se cumple con la exigencia establecida en el artículo 16 del Código General Disciplinario para dar aplicación a este principio.

Por lo expuesto, la autoridad disciplinaria se encuentra facultado para iniciar un proceso por estos mismos hechos, si fueren nuevamente denunciados o de manera oficiosa, siempre y cuando las circunstancias a valorar sean diferentes a las examinadas en estas diligencias y se presenten medios probatorios que permitan establecer de manera sumaria la ocurrencia de una conducta con relevancia disciplinaria.

Preservación del orden interno

Fuente normativa principal

Artículo 68. Preservación del orden interno. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptara las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generaran antecedente disciplinario.

El Código General Disciplinario establece que resulta improcedente iniciar actuación alguna cuando la noticia disciplinaria se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes. Unido a ello, el artículo 68 del Código General Disciplinario, señala que cuando se está en presencia de **infracciones menores**, que en todo caso **no afectan sustancialmente el deber funcional**; corresponde al jefe inmediato del servidor implicado, aplicar medidas correctivas sin formalismos procesales.

Lo anterior conlleva que tales conductas no deban trasladarse a la Oficina de Control Interno Disciplinario competente, sino que serán solucionadas, sin necesidad de proceso disciplinario y con correctivos que no constituyen sanciones como tales.

¿Cómo se manejan las infracciones menores y de qué se trata la facultad de preservación del orden interno?

A través de la Directiva 007 del 20 de mayo de 2011, (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2011) se emitieron unos lineamientos a tener en cuenta para la aplicación de la medida de preservación del orden interno que estaba regulada en el artículo 51 de la Ley 734 de 2002 y que fue reproducida en el artículo 68 del Código General Disciplinario

Sin perjuicio de lo dispuesto en dicha directiva, se pueden tener en cuenta las siguientes pautas para la aplicación del citado artículo 68 sobre preservación del orden interno:

- Procede para conductas que alteren en menor grado el orden administrativo interno de la entidad: constituye una infracción menor pues no tiene la suficiencia para transgredir sustancialmente el deber funcional.
- El llamado de atención debe realizarlo el jefe inmediato del servidor implicado: a los jefes inmediatos les corresponde hacer el análisis de la conducta y definir si la misma corresponde a una infracción menor. En el caso en que la conducta vulnere sustancialmente deberes funcionales, el superior jerárquico deberá dar traslado a la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- El llamado de atención puede hacerse únicamente de forma verbal: no proceden los llamados de atención por escrito, así como tampoco hay lugar a su anotación en la hoja de vida. Lo anterior, en virtud a la declaratoria de inexecutable de las expresiones "por escrito" y "se anotará en la hoja de vida" contenida en la Sentencia C-1076 (Corte Constitucional, 2002).
- El llamado de atención no está sujeto a formalismo procesal alguno: sin embargo, debe estar precedido de una solicitud de explicaciones verbales de la presunta conducta irregular, de tal manera que se garantice el derecho de contradicción y defensa del servidor implicado. Una vez recibida la explicación verbal, el jefe inmediato determinará si omite cualquier tipo de acción o si efectúa el llamado de atención de manera verbal.
- El llamado de atención no es generador de antecedentes disciplinarios: se debe tener en cuenta que el llamado de atención a que hace referencia el artículo 68 en ningún puede ser constitutivo de antecedentes disciplinarios.
- El llamado de atención y el proceso disciplinario son excluyentes: su concurrencia podría generar una violación al principio de non bis in ídem: Solo se podrá iniciar actuación diferente si existen elementos y conductas adicionales a las que dieron origen al llamado de atención.

Tenga en cuenta que:

La consecuencia de optar por dar aplicación al artículo 68 del Código General Disciplinario es que el funcionario competente para ejercer la potestad disciplinaria queda facultado legalmente para proferir un auto inhibitorio por la causal que hace referencia a hechos disciplinariamente irrelevantes.

En el evento en que el funcionario que ejerce la potestad sancionadora, al momento de evaluar la noticia evidencie que la conducta afecta en menor medida el orden interno, puede ordenar dar traslado o devolver las diligencias, según sea el caso, al jefe inmediato del presunto implicado para que aquel de aplicación a lo dispuesto en el artículo 68 del Código General Disciplinario.

Remisión por competencia

Artículo 91. Factores que determinan la competencia. La competencia se determinará teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad.

En los casos en que resulte incompatible la aplicación de los factores territorial y funcional, para determinar la competencia, prevalecerá este último.

Artículo 92. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores; salvo que la competencia esté asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación.

La Procuraduría General de la Nación conocerá de la investigación y el juzgamiento de las faltas disciplinarias imputables a los servidores públicos de elección popular y las de sus propios servidores.

El particular disciplinable conforme a este código lo será por la Procuraduría General de la Nación y las personerías, salvo lo dispuesto en el Artículo 76 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión.

Cuando en la comisión de una o varias faltas disciplinarias conexas intervengan servidores públicos y particulares disciplinables, la competencia será exclusivamente de la Procuraduría General de la Nación y se determinará conforme a las reglas de competencia para los primeros.

Las personerías municipales y distritales se organizarán de tal forma que cumplan con todas las garantías del proceso disciplinario, para lo cual deberán contar con la infraestructura necesaria para su observancia.

En el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer el conocimiento del asunto, será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable.

¿Cuál es mi competencia como Oficina de Control Disciplinario Interno?

El artículo 2º del Código General Disciplinario ha dispuesto que, en virtud de la titularidad de la acción disciplinaria, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

A su vez, en el artículo 93 se determinó que es deber de toda entidad u organismo del Estado, organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores:

Asimismo, en el artículo 12 del Código se estableció, como garantía procesal, que el funcionario instructor, es decir quien adelanta la etapa de investigación disciplinaria, no sea el mismo que tramite la etapa de juzgamiento.

- ✓ Por lo tanto, las Oficinas de Control Disciplinario Interno son competentes para conocer asuntos que involucre a servidores de igual o inferior rango dentro de su entidad.
- ✓ Si en la comisión de la falta o faltas conexas se presume la participación de servidores públicos de varias entidades, la autoridad disciplinaria que conoció primero la noticia disciplinaria, será competente respecto de sus servidores públicos y deberá remitir a la respectiva Interno son competentes para conocer asuntos que de la entidad de los demás involucrados para que procedan a evaluar las conductas denunciadas.

¿Las oficinas de control interno disciplinario son competentes para investigar y juzgar contratistas o particulares?

No, la ley disciplinaria establece en el artículo 92 que la competencia para investigar y sancionar particulares vinculados a la entidad por contratos de prestación de servicios radica en cabeza de la Procuraduría General de la Nación y las personerías, para el caso del distrito capital, de la Personería de Bogotá, D.C. Se debe tener en cuenta que el desconocimiento de este factor subjetivo podría generar la nulidad del acto que ponga fin a la actuación por el vicio de falta de competencia.

En tal sentido, una vez establecido que la presunta falta fue cometida por un contratista de la entidad, se debe, inmediatamente, proferir auto remisorio por competencia a cualquiera

de los entes de control enunciados, sin perjuicio de la obligación que le asiste al supervisor del contrato de analizar la procedencia de presentar al ordenador del gasto el respectivo informe de incumplimiento del contrato.

En todo caso, se debe tener en cuenta que conforme lo dispuesto en el inciso cuarto del referido artículo 92, cuando involucre servidores y contratistas, la competencia para adelantar la actuación será exclusivamente de la Procuraduría General de la Nación.

Tenga en cuenta que:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Código General Disciplinario, los particulares serán sujetos disciplinables cuando:

- Ejercen función pública de manera permanente o transitoria
- Administren recursos públicos
- Cumplan labores de interventoría
- Sean auxiliares de la justicia

¿Las oficinas de control interno disciplinario son competentes para adelantar procesos por acoso laboral?

No, la competencia para conocer y fallar procesos que versen sobre acoso laboral radica en cabeza de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías, quienes deben seguir el procedimiento establecido en la Ley 1010 de 2006 y atender lo dispuesto en las Circulares 20 y 42 de 2007 proferidas por la Procuraduría General de la Nación.

Tenga en cuenta que antes de iniciar el procedimiento disciplinario sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente el procedimiento de que trata el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, en tanto que *la tipología de los comportamientos definidos por el Legislador como constitutivos de “acoso laboral”, tiene un tratamiento preventivo – restaurativo, que se surte en forma obligatoria y primigenia por parte de la entidad u organismo en el cual se ha suscitado el conflicto* (Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, 2017)

A través de la Circular 024 del 20 de abril de 2022 (Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios - Secretaría Jurídica Distrital) se emitieron lineamientos a tener en cuenta en

materia de acoso laboral, entre los que se encuentra el trámite que se debe seguir por parte de las Oficinas de Control Disciplinario Interno al abordar el estudio de esta temática.

Así, cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y este no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos al Ministerio Público, esto es, a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales, órganos de control que dentro de su circunscripción territorial, les corresponde tramitar la acción disciplinaria, en estos casos, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 3 del Código General Disciplinario.

Por lo anterior, frente a la evaluación de noticias disciplinarias por acoso laboral, la autoridad disciplinaria debe: (i) verificar que se haya agotado el trámite de conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral de cada entidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y, (ii) una vez verificado que se cumplió con este requisito y que no hubo acuerdo conciliatorio, remitir a la Personería de Bogotá o a la Procuraduría General de la Nación.

Etapa de instrucción

Indagación previa

Fuente normativa principal

Artículo 208: Procedencia, objetivo y trámite de la indagación previa. En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria, se adelantará indagación previa.

La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses.

Para el adelantamiento de la indagación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

Parágrafo. Si en desarrollo de la indagación previa no se logra identificar o individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

¿Cuándo procede la indagación previa?

Procede cuando se evidencia en la noticia disciplinaria mérito suficiente o probable para adelantar un proceso disciplinario en virtud de la existencia de conductas con relevancia disciplinaria y existe duda respecto de la identificación o individualización del posible autor (o autores) de la conducta que se debe investigar.

¿Cuál es la finalidad de la indagación previa?

La identificación e individualización de los posibles autores de la – presunta - falta disciplinaria es uno de los presupuestos normativos para la apertura de investigación disciplinaria y en tal sentido, constituye la finalidad de la etapa de indagación previa.

Al igual que ocurre con la lógica de la investigación disciplinaria, se aplica el método deductivo (de lo general a lo particular) como proceso de investigación que permite llegar a un presunto responsable, partiendo de premisas generales dentro de las cuales no se tiene conocimiento de un infractor determinado.

¿Cuál es la diferencia entre individualización e identificación?

La Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios (2014) analizó el asunto en el Concepto C-106-2014 en el que refirió:

En el tema en concreto es pertinente advertir que, efectivamente, uno de los fines de la indagación preliminar es la identificación o individualización del presunto autor de la falta disciplinaria, añadiendo a esto que el artículo 152 de la Ley 734 de 2002 indica que una vez identificado el posible autor o autores de la falta disciplinaria es procedente la investigación.

En estos términos, para efecto de definir el concepto de identificación e individualización, lo pertinente es acudir a una interpretación literal de estos términos y en consecuencia observar lo que la Real Academia de la Lengua arguye sobre ellos.

Para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra INDIVIDUALIZACIÓN significa: "individuuar, particularizar." Así mismo, la palabra

IDENTIFICACIÓN, ⁴en sus dos acepciones más útiles significa: "Reconocer si una persona o cosa es la misma que se supone o se busca" y "Dar los datos personales necesarios para ser reconocido."

Bajo estos términos, es claro que lo que busca la actuación disciplinaria en la indagación preliminar y como requisito para la apertura de la investigación disciplinaria es que se presente una particularización, que puede ser entendida desde dos aspectos:

- 1. Identificación con el aporte de sus nombres, apellidos y su documento de identidad si lo tiene,*
- 2. Individualización, con la información de datos personales que logran crear un concepto inequívoco de la persona que se trata, como lo serían la edad, lugar de origen, nombres de sus padres o filiación familiar, domicilio, grado de instrucción, ocupación y sus características físicas corporales.*

Por esta razón, cuando se concreten datos suficientes para afirmar que la persona que es objeto de averiguación disciplinaria está identificada e individualizada, sin que se presente ambigüedad en este tema, es suficiente para dar por cumplida el fin de la indagación preliminar.

Ahora, para efectos de la apertura de investigación disciplinaria, nótese que como requisito solo se exige la identificación, lo que supondría en buena manera que el solo hecho de contar con el nombre completo y el cargo que ostenta sería razón suficiente para entender como surtido este requerimiento.

Si bien es entendido que la cédula de ciudadanía es el documento idóneo para lograr la identificación de una persona, es claro también que, bajo una interpretación teleológica, este no es requisito sine qua non al momento de aperturar (sic) la investigación, por lo que se estima posible que sea aportado con posterioridad.

Esta temática también ha sido abordada por el Consejo de Estado (2021) quien al referirse a la individualización o individuación afirmó que consiste en la operación para establecer y definir que se trata de una persona determinada, de una integridad sicofísica aislada, de alguien que se concreta en la afirmación *este y no otro*.

⁴ <http://rae.es/>

Respecto de la identificación se dijo que conlleva la determinación del nombre, apellido, edad, lugar de nacimiento, residencia actual, estado, profesión y demás información que permita identificar a una persona diferenciándola de otra o confirmando su identidad.

2.4.1. ¿Cómo llevar a cabo una adecuada individualización e identificación del posible autor de la falta?

A fin de obtener una adecuada individualización e identificación del sujeto disciplinable, - para el caso en que esto no esté ya establecido en el expediente, tal y como lo dispone el artículo 208 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 34 de la Ley 2094 de 2021, se iniciará la actuación disciplinaria en la etapa de indagación previa, con el fin de que se realicen todas las actividades encaminadas a establecer quien es la persona que pudo haber cometido la falta disciplinaria a título de autor.

- ✓ Es necesario acudir a la noticia disciplinaria a efectos de ubicar elementos útiles para identificar e individualizar, en la medida de lo posible, a la persona que podría ser responsable de la conducta objeto de investigación
- ✓ Es importante hacer una lectura detenida de los hechos puestos en conocimiento, y es aquí en donde cobra especial relevancia el artículo 209 del Código General Disciplinario en cuanto a las condiciones para adoptar una decisión inhibitoria. Por lo anterior, la noticia disciplinaria debería poder otorgar elementos tales como las conductas - acciones u omisiones - que constituyen la falta, su espacio temporal, la entidad en donde ocurrieron los presuntos hechos constitutivos de falta disciplinaria, el cargo de la persona que realizó la acción u omisión de la cual se le acusa.
- ✓ Para tal fin y de acuerdo con el contexto de la actuación disciplinaria, el funcionario instructor puede hacer uso de los diferentes medios de prueba a fin de lograr la identificación e individualización del posible sujeto disciplinable.
- ✓ Ahora bien, en dichas pruebas documentales, por regla general se empieza por delimitar en cabeza de qué dependencia y funcionario en específico estaba la función de realizar la actividad objeto de la noticia disciplinaria, verbigracia el contestar una determinada petición.
- ✓ Así mismo, una vez ya se tenga definido lo anterior, puede que sea en un requerimiento posterior o concomitante, se solicitará a la entidad o dependencia

con fines de identificación, que remita al expediente disciplinario, la identificación, tipo de vinculación, manual de funciones, etc.

- ✓ Es necesario indicar que no solo a través de pruebas documentales se puede llegar a la individualización e identificación del presunto autor de la conducta disciplinable sino también, e insistiendo que, dentro del contexto de la investigación, podrá usarse otros medios de prueba a fin de lograr este objetivo, como lo puede ser - por ejemplo - en casos de abuso sexual, la prueba técnico científica de *“cotejo lofoscópico, el cotejo genético y el odontológico en el que se incluye la comparación de radiografías panorámicas y periapicales, entre otros (...)”* (Consejo Nacional de Policía Judicial)

Tenga en cuenta: para lograr la individualización o identificación, el funcionario instructor puede, eventualmente, decretar pruebas que a su vez estén dirigidas a esclarecer los hechos, dado que de la precisión de estos se derivan elementos esenciales para la individualización e identificación del posible autor.

Etapas de la indagación previa

Acto de apertura de indagación previa

El auto debe contener lo siguiente:

- Generalidades del procedimiento (competencia, antecedentes).
- Análisis del caso concreto: se extraen de la noticia disciplinaria los presupuestos que denotan la relevancia disciplinaria del asunto a tratar
- Decreto de pruebas pertinentes, conducentes y útiles para lograr la identificación e individualización del presunto autor de la conducta.

En el auto que se ordena la apertura de la indagación previa, es imprescindible reconocer la presunta irregularidad para la correcta dirección del procedimiento para ello entonces las pruebas deben encaminarse a:

- Primero: delimitar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se dio la presunta infracción.

- Segundo: determinar los funcionarios sobre quienes presuntamente recae la comisión de la falta objetiva demostrada.
- Tercero: establecer los cargos de quienes pudieron verse inmersos en los hechos objeto de averiguación.

Etapa probatoria

Se debe recordar que, los medios probatorios pertinentes y necesarios (además de conducentes) en esta etapa son aquellos tendientes a la individualización e identificación del posible autor y eventualmente aquellos tendientes a demostrar la responsabilidad de los destinatarios de la ley disciplinaria.

Tenga en cuenta que: las pruebas que permiten clarificar los hechos son las primeras que consecuentemente permitirán la eventual determinación del posible autor o autores.

Finalización de la indagación previa

La indagación previa puede finalizar la actuación o dar lugar a otra etapa así:

- a) Inmediatamente se identifique e individualice al presunto autor de la falta, momento en el cual se debe ordenar la apertura de investigación disciplinaria.
- b) En cualquier momento en el que se establezcan los presupuestos del artículo 90 del Código General Disciplinario para archivar definitiva y materialmente la actuación.
- c) Vencido el término de la etapa, se evalúa si se determinó el posible autor de la falta. Si la respuesta es afirmativa se abrirá la investigación disciplinaria; si es negativa; se archivará el proceso sin que esta decisión haga tránsito a cosa juzgada material sino solamente formal.

A modo de ejemplo:

Queja disciplinaria por un error en la supervisión de un contrato estatal.

- Sea lo primero determinar si la falta se puede llegar a enmarcar en alguna de las tipificaciones que el artículo 54 del Código General Disciplinario trae sobre las faltas relacionadas con la contratación estatal.
- Determinar la conducta para establecer los supuestos de la infracción y así ir individualizando al sujeto disciplinable.
- Analizar los documentos necesarios para enmarcar los posibles cargos que pueden estar relacionados con el hecho que se indaga, por ejemplo, para este caso, las disposiciones en materia de contratación, manual de funciones y competencia laborales, manual de contratación, reglamentos y conceptos de las autoridades competentes, visitas a las dependencias o entidades encargadas de la información.
- Primordialmente identificar en los documentos que involucran la realización de la conducta quien o quienes los suscriben, quien o quienes los aprueban, identificar sus cargos.
- Es recomendable solicitar al área de personal, gestión corporativa o a la dependencia involucrada que indique quien o quienes estuvieron a cargo directamente de un asunto en particular, tanto por manual de funciones como en la gestión concreta del asunto.
- Solicitar los documentos que identifican al presunto infractor, esto es, hoja de vida, extremos en la relación laboral, información de contacto.

Tenga en cuenta que: así como puede archivarse la indagación previa por falta de individualización o desconocimiento de la identidad del posible infractor decisión que por mandato legal no hace tránsito a cosa juzgada; es igualmente factible aplicar el artículo 90 del Código General Disciplinario caso en el cual la decisión sí se reviste de la condición de cosa juzgada material, en atención a que el parágrafo del artículo 208 señala que cuando se *determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo.*

Investigación disciplinaria

Fuente normativas principales

Artículo 211. Procedencia de la investigación disciplinaria. Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciara la investigación disciplinaria.

Artículo 212. . Fines y trámite de la investigación. La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad. Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del vinculado, oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos de objeto denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

Artículo 213. Término de la investigación. La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos.

Cuando se trate de investigaciones por infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de investigación no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogarán hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación.

Artículo 214. Ruptura de la unidad procesal. Procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando se adelante investigación por una falta disciplinaria en la que hubieren intervenido varios servidores públicos y solamente se identifique uno o algunos de ellos, se podrá romper la unidad procesal, sin perjuicio de que las actuaciones puedan unificarse posteriormente para proseguir su curso bajo una misma cuerda;
- b) Cuando en la comisión de la falta intervenga una persona para cuyo juzgamiento exista fuero constitucional o legal que implique cambio de competencia o que este atribuido a una jurisdicción especial.
- c) Cuando se decrete la nulidad parcial la actuación procesal que obligue a reponer el trámite en relación con uno de los disciplinados o una o algunas de las faltas atribuidas a un mismo disciplinado;
- d) Cuando en la etapa de juzgamiento surjan pruebas sobrevinientes que determinan la posible ocurrencia de otra falta disciplinaria o la vinculación de otra persona en calidad de disciplinado, evento en el cual se ordenara expedir copias de las pruebas pertinentes para iniciar la nueva acción en expediente separado;
- e) Cuando en la etapa de juzgamiento se velique la confesión de una de las faltas o de uno de los disciplinados, evento en el cual se continuará el juzgamiento por las demás faltas o disciplinados en actuación esperada.

Parágrafo. La ruptura de la unidad procesal no genera nulidad siempre que no afecte las garantías constitucionales del disciplinado. Tampoco genera nulidad el hecho de adelantar procesos independientes para conductas en las que se presenta conexidad procesal.

Artículo 215. Contenido de la investigación disciplinaria. La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible.
3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
4. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del disciplinable, una certificación sobre la relación con la entidad a la cual el servidor público esté o hubiese estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.
5. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos.
6. La orden de informar y de comunicar esta decisión, en los términos del Artículo siguiente.

Artículo 216. Informe de la iniciación de la investigación. Si la investigación disciplinaria se inicia por una Oficina de Control Disciplinario Interno, esta dará aviso inmediato a la Viceprocuraduría General de la Nación y al funcionario competente de esa entidad o de la personería correspondiente, para que decida sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente. La Procuraduría establecerá los mecanismos electrónicos y las condiciones para que se suministre dicha información.

Si la investigación disciplinaria se inicia por la Procuraduría General de la Nación o las personerías distritales o municipales, se comunicará al jefe del órgano de control disciplinario interno, con la advertencia de que deberá abstenerse de abrir investigación disciplinaria por los mismos hechos o suspenderla inmediatamente, y remitir el expediente original a la oficina competente de la Procuraduría.

Iniciación de la investigación disciplinaria

¿Cuándo procede la investigación disciplinaria?

Como ya se ha dicho, la investigación disciplinaria procede cuando en la noticia disciplinaria o en la indagación previa se identifiquen dos aspectos:

- Mérito material para investigar unos hechos puestos en conocimiento, es decir, se avizore la existencia de una falta disciplinaria.
- Cuando, además, se encuentre identificado e individualizado al posible autor de conductas objeto de actuación.

¿Cuáles son los fines y criterios orientadores de la investigación disciplinaria?

Con fundamento en los artículos 212, sobre los fines de la investigación, 31, referido a las causales de exclusión de responsabilidad, y 47, atinente a los criterios sobre gravedad o levedad de la falta del Código General Disciplinario y demás normas concordantes del mismo estatuto, los elementos que deben orientar la actividad investigativa, es decir, que sirven al operador jurídico para saber hacia dónde dirigir su quehacer instructivo son los siguientes:

- Verificar la ocurrencia de la conducta, esto es, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dio el comportamiento.
- Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, lo cual implica establecer puntualmente:
 - ✓ **La tipicidad**, es decir si los hechos y comportamientos denunciados o posiblemente irregulares se encuadran o subsumen en un **tipo disciplinario**.
 - ✓ **La ilicitud sustancial**, esto es, si el comportamiento es **sustancialmente ilícito**
 - ✓ Si el investigado actuó por acción u omisión, o de manera culposa o dolosa.
 - ✓ Si el investigado actuó de manera **culposa o dolosa**.
- Establecer si existe una causal de exclusión de responsabilidad (artículo 31).

- Trascendencia social y el perjuicio causado a la administración pública con la falta. (artículo 47)
- Esclarecer los motivos determinantes del comportamiento y el modo y contexto en que se realizó; (artículo 47)
- El tipo de servicio público y grado de su afectación con la conducta. (artículo 47)

De esta forma, el desarrollo de la investigación lejos de ser una actividad irracional, errática o sin dirección, debe implicar un plan o ruta jurídica y probatoria que la orienta, y que se conforma con los elementos anotados con anterioridad.

Hechos disciplinariamente relevantes

El Código General Disciplinario determina que la decisión que ordena abrir la investigación disciplinaria deberá contener una *“relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible”*.

Los hechos disciplinariamente relevantes son los aspectos fácticos, bien sea expresados en términos de conductas concretas en cabeza de personas determinadas o, cuando no sea posible aludir a comportamientos por carencia de información, por lo menos se referirán a hechos o situaciones específicas, redactados de manera clara y fácilmente comprensible y que deberán contener todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar que resulten pertinentes para su caracterización y delimitación.

Claves de redacción de los hechos disciplinariamente relevantes

- Claridad: se debe buscar la comprensión del lector.
- Concisión: "ir al grano" o enfocarse en el asunto directamente.
- Sencillez: evitar términos ceremoniosos, desconocidos y tecnicismos.
- Precisión: utilizar el número necesario de palabras.

Funciones de los hechos disciplinariamente relevantes

Su función principal es delimitar el objeto fáctico de la investigación de manera que esta no se llegue a confundir en su alcance con otra pesquisa que puede existir o que pueda surgir sobre hechos relacionados.

Esta delimitación también permite un pleno ejercicio del derecho de defensa y eventualmente una adecuada aplicación de la confesión a través de la aceptación, justamente, de los hechos disciplinariamente relevantes.

Para tener en cuenta:

- ✓ La noticia disciplinaria o la indagación previa pueden referirse a hechos eventos o situaciones muy generales, por lo que de la determinación de los hechos disciplinariamente relevantes se deriva al mismo tiempo en un análisis sobre la pertinencia de encausar la investigación a través de una cuerda procesal o de varias, según sea el caso, toda vez que el parágrafo del artículo 214 del Código General Disciplinario indica que no se genera nulidad por acoger cuerdas procesales diversas en relación con conductas que pueden ser conexas.
- ✓ En el auto de investigación disciplinaria, particularmente en el capítulo en el cual se hace la determinación de los hechos disciplinariamente relevantes, debe procurar abordar todas conductas o situaciones con relevancia disciplinaria que hacen parte de la noticia o de la indagación previa con el fin de lograr una concreción jurídico procesal
- ✓ Si del análisis de la información se decide no incluir alguna conducta o hecho disciplinariamente relevante, se deberá considerar si este es objeto de inhibitorio, de ruptura procesal, de compulsión de copias o de remisión por competencia.

La teoría del caso

La teoría del caso, en el marco de un proceso disciplinario, es el planteamiento hipotético “a ser demostrado”, que aborda los aspectos fácticos y jurídicos y que debe formularse desde el comienzo de la actuación, por el funcionario que tiene a cargo el expediente, y revisarse constantemente hasta su finalización.

En palabras de la Corte Constitucional (2009):

La teoría del caso no es más que la formulación de la hipótesis que cada parte pretende se acogida y aceptada (...) en la sentencia, de acuerdo con los elementos fácticos, jurídicos y probatorios que se han acopiado y habrán de presentarse y valorarse en la etapa de juicio.

En este sentido, más que hacer desarrollos conceptuales al respecto de la teoría del caso, en el presente aparte, se busca llamar la atención y concienciar al operador y a la autoridad disciplinaria, sobre la importancia de planificar adecuadamente la investigación disciplinaria, en lo logístico, operativo, técnico y jurídico, con el fin de lograr el éxito de del proceso.

Elementos de un plan metodológico investigativo

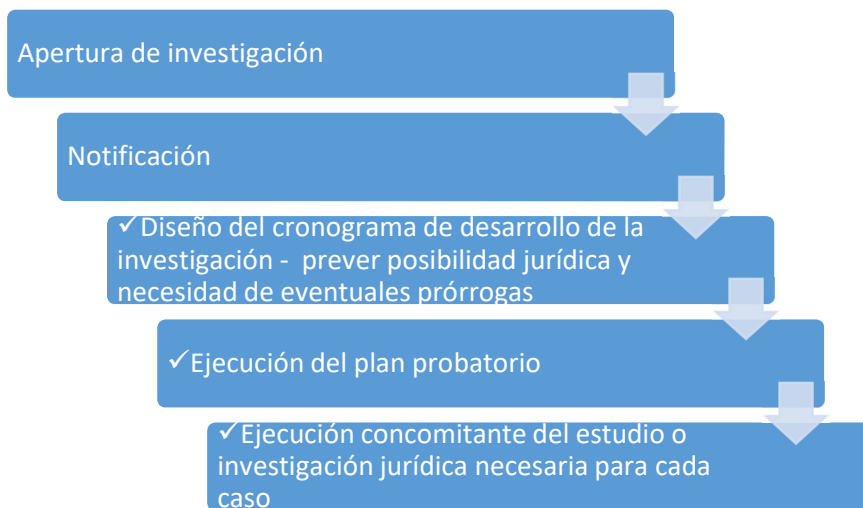
Un plan metodológico de la investigación disciplinaria debe tener como presupuestos: I) un estudio completo del caso y II) suficiencia de recursos humanos, administrativos y técnicos, cumplido esto, se debe elaborar o esbozar una teoría del caso, a partir de preguntas e hipótesis de investigación.

Esquema sobre la preparación de una investigación:



Una vez proferido el auto de apertura de investigación disciplinaria, surge la necesidad de validar los tiempos procesales con el fin de evitar que el vencimiento de términos impacte negativamente en la suerte del proceso. Para ello se sugiere implementar un cronograma de desarrollo de la investigación en el que se delimite el término de duración de esta y se contemplen la cantidad de actividades que se deben llevar a cabo.

Luego se ejecuta el plan investigativo, el cual está compuesto por el plan probatorio y el plan de estudio o investigación jurídica.



Importancia del equipo investigativo principalmente en casos complejos o de especial connotación

Resulta relevante considerar quiénes son los colaboradores o funcionarios de la dependencia, de otras dependencias o de otras entidades, que pueden aportar en el desarrollo de la labor investigativa.

Si bien, de ordinario, el abogado sustanciador es el primer llamado a liderar y desarrollar directamente la investigación del caso, puede ser conveniente, eficaz, y a veces necesario, complementar su trabajo con el de otros perfiles técnicos, como por ejemplo un contador de la dependencia, perfiles administrativos que pueden apoyar tareas mecánicas dispendiosas, o perfiles expertos de otras entidades en el según las posibilidades que

permiten tanto el régimen probatorio como la reserva legal de la actuación y la misma competencia.

Investigación de aspectos legales

La investigación conlleva no solo una exploración fáctica sino también jurídica, por lo que el análisis de este último elemento debe realizarse en tres etapas:

- Al tiempo con la evaluación de la noticia disciplinaria o la indagación previa, pues es necesaria no solamente para determinar la procedencia de la investigación formal – incluyendo aspectos previos como la competencia - sino, además, para encausar adecuadamente el auto de investigación, las pruebas ordenadas, y la teoría del caso.
- Un segundo momento se requiere para evaluar sobre la marcha el desarrollo de la investigación, poniendo en contraste los fines de la etapa con sus resultados preliminares y la teoría del caso, con el propósito de precisar la procedencia y necesidad de ordenar nuevas pruebas, reiterar las que fueron decretadas o tomar decisiones necesarias y útiles para la actuación.



- El tercer momento de análisis jurídico, permite evidenciar la procedencia del cierre de la investigación o ya directamente la calificación de la etapa.

La tipicidad como primer elemento orientador de la investigación y de la teoría del caso

La tipicidad es un principio de derecho sancionador que se enfoca primordialmente en consagrar una conducta como reproachable⁵, por consiguiente, el **tipo disciplinario o tipificación** corresponde al enunciado normativo, compuesto por un supuesto de hecho, consistente en una conducta activa u omisiva, contrastado con un derecho, deber, prohibición o regla de comportamiento que deriva de un modo u otro en una falta disciplinaria.

En tal sentido, la investigación se apoya en un ejercicio de calificación preliminar o definitiva de una conducta en la que los hechos sirven de contexto factual, en la medida que involucran sujetos que se relacionan de diversos modos con estos, se concretan en comportamientos específicos, los cuales, a su vez, se adecuan o subsumen en un tipo disciplinario determinado.

Un plan o programa metodológico para la investigación disciplinaria se fundamenta en una **calificación provisional de la conducta como hipótesis de investigación** y de esta dependerá la actividad probatoria en la etapa la cual estará orientada a verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad

Finalmente debe tenerse en cuenta que la calificación o hipótesis inicial se materializa en una imputación disciplinaria con el auto de formulación de cargos y que en el fallo se confirma, modifica (degradación) o se descarta la subsunción típica hecha en el auto de cargos.

⁵ Al respecto, se debe tener en cuenta que, según lo dispuesto por la Corte Constitucional (2016) (2017), los elementos de la tipicidad en el campo del derecho sancionador son: “i) Que la conducta sancionable sea descrita de manera específica y precisa, bien porque la misma esté determinada en el mismo cuerpo normativo o sea determinable a partir de la aplicación de otras normas jurídicas. ii) Que la sanción prevista en la ley tenga un contenido material definido en la ley. iii) Que exista correlación entre la conducta y la sanción.

Tenga en cuenta que:

- La Circular 012 de 2023 (Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, 2023) da pautas para la adecuada aplicación del principio de tipicidad en el proceso disciplinario y analiza las implicaciones de la expedición del Código General Disciplinario en relación con el principio de legalidad.
- La Circular 055 de 2022 (Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, 2022) entrega lineamientos a los servidores del distrito para una correcta aplicación del principio de favorabilidad.
- La Circular 029 de 2022 (Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, 2022) aborda el análisis de las faltas relacionadas con la contratación estatal.
- La Circular 025 de 2022 (Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, 2022) presenta lineamientos a tener en cuenta por los servidores del distrito, relacionados con la configuración de la falta disciplinaria, los impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.

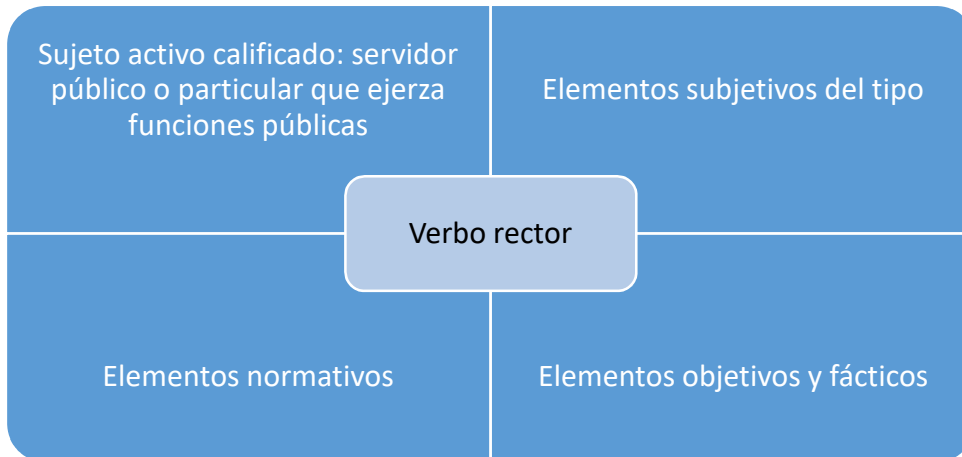
Elementos de un tipo disciplinario:

El ejercicio de adecuación típica preliminar (necesaria para una correcta formulación de una teoría del caso) o formal (en sede de formulación de cargos) se puede realizar atendiendo a la siguiente estructura del tipo:

- El sujeto activo de la conducta: calificado (servidor público)
- Sujeto pasivo de la conducta (calificado o no calificado) (monosubjetivo o plurisubjetivo)
- Verbo o verbos rectores (conducta exterior)
- La conducta puede ser activa u omisiva
- Elementos normativos objetivos
- Circunstancias en las cuales se sitúa la acción u omisión
- Elementos normativos subjetivos

Estructura básica aplicable a las faltas gravísimas:

Las faltas gravísimas, que se encuentran taxativamente establecidas en la ley disciplinaria, tienen una estructura similar a la de los tipos penales, pues normalmente los elementos que la componen se encuentran indicados en la misma proposición normativa que enuncia la falta:

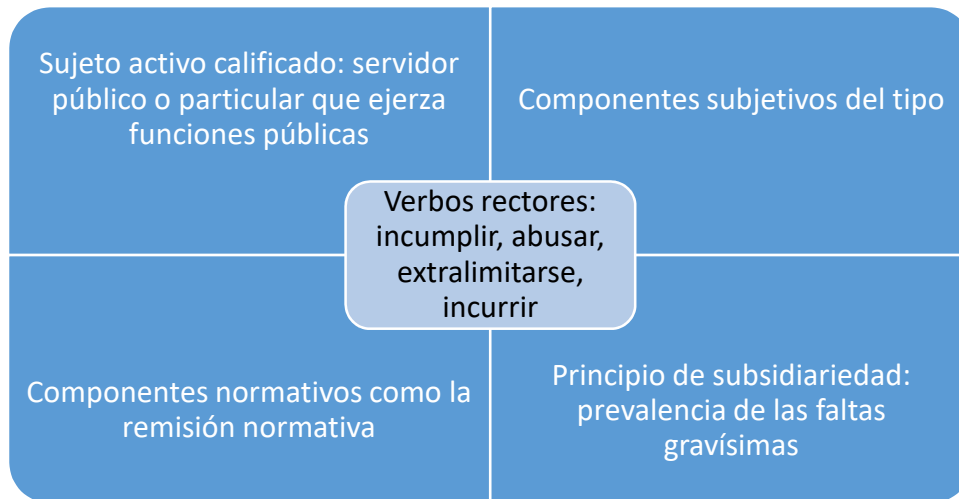


Estructura básica de la falta grave o leve - artículo 67

El artículo 67 del Código General Disciplinario establece que: *“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 esté prevista como falta gravísima.”*

Esta norma comporta un tipo disciplinario en blanco o de remisión normativa el cual se completa con los catálogos de deberes, derechos, prohibiciones y con los manuales de funciones.

De esta manera, como regla general, la estructura básica de la falta grave o leve es la siguiente:



Elementos de investigación para determinar la culpabilidad

Fuentes normativas principales

Artículo 10. 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.

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

Artículo 29. Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave.

La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria.

Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva, es decir, que las conductas reprochadas a un sujeto disciplinable requieren de la existencia, análisis y demostración de una atribución subjetiva de responsabilidad, esto es, sólo se puede imponer una sanción por conductas realizadas con **culpabilidad**.

Las dos modalidades del comportamiento cometido con culpabilidad son: **el dolo y la culpa.**

¿Qué es la responsabilidad subjetiva?

Es aquella en virtud de la cual es fundamental el análisis de la culpabilidad, es decir, la verificación de la forma o manera como se comportó el sujeto al dar origen a la comisión de la conducta investigada.

Forma de culpabilidad en materia disciplinaria

Dolo Art. 28	Cuando el sujeto disciplinable: -Conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, - Conoce su ilicitud - Quiere su realización
Culpa gravísima Art. 29 inc. 4°	Cuando la conducta es cometida con: Ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.
Culpa grave Art. 29 inc. 1°	Se genera por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.
Culpa leve	No es sancionable en materia disciplinaria

Los siguientes elementos y reglas permiten orientar la actividad investigativa en torno a la demostración de la culpabilidad, ya sea de la culpa o del dolo:

- En materia disciplinaria las faltas solo son sancionables a título de dolo y de culpa.
- El dolo está determinado por el conocimiento del hecho, el conocimiento de la ilicitud y la voluntad, mientras que la culpa se enmarca en la infracción al deber objetivo de cuidado.
- La culpa gravísima es una modalidad especial de culpa que solo puede ser aplicable a las faltas gravísimas, a diferencia del dolo y la culpa grave que puede ser atribuible a las faltas gravísimas, graves o leves.
- La culpa gravísima siempre será adjetivada, es decir, que la ignorancia debe ser **supina**, la desatención de ser **elemental** y la violación de reglas debe ser **manifiesta**.

Modalidades de la culpa gravísima	Definición y ejemplo
Ignorancia supina	La ignorancia supina se puede definir como la que procede de la negligencia de aprender lo que puede y debe saberse, se presenta en el derecho disciplinario cuando el desconocimiento del deber infringido obedece a la falta de ilustración por negligencia, puesto que, el sujeto no se actualiza conforme se lo demanda la actividad que realiza. (Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 2021)
Desatención elemental	La desatención elemental , como parámetro del deber de cuidado exigible, consisten en la omisión de las precauciones o cautelas más elementales, que deben ser observadas en los actos ordinarios de la vida. (Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 2021)
Violación manifiesta a reglas de obligatorio cumplimiento	La violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento , parte de la consagración normativa, que de manera previa y para determinadas situaciones, impone al servidor un cuidado especial y obligatorio del parámetro normativo que sirve de recuerdo ineludible para el cumplimiento diligente de la función. (Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 2020)

Tenga en cuenta:

- En materia disciplinaria la conducta se puede realizar por acción o por omisión y que existe la comisión por omisión, en virtud de la cual, cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo.
- Es fundamental definir si los hechos investigados se originaron por acción, por omisión o si se configura la comisión por omisión. Una vez definido esto, se debe mantener una misma línea argumentativa, evitando mezclar en un mismo cargo una conducta activa con una conducta omisiva.

- Se debe realizar un correcto análisis de la culpabilidad, que va más allá de la citación de la definición de la modalidad de conducta, ya que no es suficiente que el individuo sujeto a la ley disciplinaria haya ejecutado un hecho tipificado para que pueda hacérselo responsable disciplinariamente, sino que es indispensable que se le pruebe el elemento subjetivo mediante una valoración de la conducta desarrollada en sus elementos intelectual (conocimiento) y volitivo (motivación), es decir, que se pruebe su culpabilidad, y sólo a partir de esa comprobación puede hablarse de la comisión de una conducta disciplinariamente sancionable.
- La determinación de si la falta que se imputa se cometió con dolo o con culpa es una garantía para el disciplinado, que le permite tener de manera integral los elementos de la conducta que se le imputa y, en consecuencia, proveer convenientemente a su defensa.

Finalmente, en la investigación disciplinaria se debe tener especial cuidado con los comportamientos que solo admiten una sola forma de imputación subjetiva (bien sea dolosa o culposa), como es el caso de las conductas en las que se señalan ingredientes normativos subjetivos tales como: con el propósito (dolosa); dar lugar a que, por culpa gravísima (culpa gravísima); con la intención de (dolosa); con el fin de (dolosa); a sabiendas de (dolosa); aprovechándose de (dolosa); prevaliéndose de (dolosa); para conseguir (dolosa); para justificar (dolosa); para una finalidad distinta (dolosa); entre otras.

Elementos de investigación para determinar la ilicitud sustancial

Artículo 9. Ilícitud sustancial. La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.

¿Qué es la ilicitud sustancial?

El artículo 9 del Código General Disciplinario señala que la conducta será ilícita cuando afecte **sustancialmente** el deber funcional sin justificación alguna. Esto implica que con la comisión de la conducta se desconozcan los principios que rigen el ejercicio de la función pública.

¿Qué es el deber funcional?

Es el conjunto de exigencias jurídicas que debe observar el servidor público o el particular que cumple funciones públicas, que administra recursos públicos o que cumple con las labores de supervisión e interventoría del contrato Estatal, con ocasión de la relación que le vincula con el Estado, en virtud de la cual se espera determinado comportamiento encaminado a la satisfacción del interés general.

El deber funcional va estrechamente relacionado con la finalidad del cargo o servicio que se le presta al Estado y con la misionalidad de la entidad, por ello es válido afirmar que existen deberes funcionales generales exigibles a todos los servidores públicos y deberes funcionales concretos que encauzan de manera específica el ejercicio de las funciones propias del cargo desempeñado.

¿Cuál es el fin del derecho disciplinario?

Las normas disciplinarias tienen como finalidad encauzar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos, fines y funciones estatales. (Corte Constitucional, 2002)

Criterios para evaluar la ilicitud sustancial

Tenga en cuenta los siguientes criterios a la hora de estudiar o analizar el elemento de ilicitud sustancial o antijuridicidad disciplinaria:

- Todas las actuaciones que deben desarrollar los funcionarios públicos deben ceñirse a los postulados constitucionales, legales y reglamentarios.
- No basta con el acoplamiento entre el comportamiento y la norma que se señala como vulnerada, pues esa conducta debe tener la posibilidad de afectar los cometidos públicos, es decir, que la conducta sea susceptible de atentar contra el buen funcionamiento del Estado y por ende ir en contravía de los fines que orientan la función pública.
- La configuración de la falta disciplinaria no está ligada al resultado de esta ni a la posibilidad de resarcir el daño causado.
- Resarcir el daño no se puede interpretar con la desaparición o la justificación de la conducta, pues es claro que, al tratarse del encauzamiento de la conducta oficial con

la imposición de deberes, lo que se evalúa es si estos se cumplieron efectivamente, sin que pueda llevarse a cabo ningún otro tipo de valoración, fuera de una posible justificación. (Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, 2013)

- En el Derecho disciplinario la carencia actual de objeto y el hecho superado no son herramientas válidas para disculpar la conducta irregular del servidor público.

Recuerde que: el derecho disciplinario tiene como propósito encauzar el comportamiento de las personas que están al servicio del Estado, para que estas cumplan con los fines de un Estado social de derecho. Así, al momento de formular cargos, el Código General Disciplinario exige realizar un análisis de la ilicitud sustancial, lo que significa que se debe concretar y argumentar el cómo la conducta enjuiciada pudo desconocer el deber funcional, cómo se afectan los principios, fines, funciones o cometidos estatales y a su vez descartar argumentativamente que no existe una justificación del actuar investigado.

¿Cuándo está justificada la conducta?

La conducta se encontrará justificada cuando se evidencia la materialización de una causal de exclusión de responsabilidad, bien de carácter objetivo o subjetivo.

Tenga en cuenta que las causales de exclusión previstas en la ley disciplinaria tienen un carácter enunciativo y no taxativo, siendo aplicables también otras que conduzcan a concluir que del autor de la conducta no era exigible un comportamiento diverso, lo cual excluye la sanción. (Ordóñez Maldonado, 2009)

Cargos disciplinarios

Fuente normativa principal

Artículo 222. Procedencia de la decisión de citación a audiencia y formulación de cargos. El funcionario de conocimiento citara a audiencia y formulara pliego de cargos cuando este objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Parágrafo. En los procesos que se adelanten ante la jurisdicción disciplinaria el auto de citación a audiencia será dictado por el magistrado sustanciador.

ARTÍCULO 223. Contenido del auto de citación a audiencia y formulación de cargos. La decisión mediante la cual se cite a audiencia al disciplinado deberá contener:

1. La identificación del autor o autores de la falta.
2. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
3. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
4. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
5. El análisis de la ilicitud sustancial del comportamiento.
6. El análisis de la culpabilidad.
7. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
8. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con lo señalado en el artículo 47 de este Código.
9. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

Artículo 225. Notificación del pliego de cargos y oportunidad de variación. El pliego de cargos se notificará personalmente al procesado o a su defensor si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se librará comunicación y se surtirá con el primero que se presente.

Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada y al correo electrónico, no se ha presentado el procesado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtirá la notificación personal.

Las restantes notificaciones se surtirán conforme lo previsto en el artículo 121 de este Código.

Cumplidas las notificaciones, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente.

Los cargos disciplinarios entendidos como una decisión que se adopta dentro del proceso disciplinario, tiene doble connotación ya que desde el punto de vista procesal se da paso al inicio de la etapa del juicio disciplinario; de otro lado, desde el aspecto sustancial, con ellos el funcionario instructor, luego de haber realizado la valoración de las pruebas recaudadas en la etapa de investigación disciplinaria, hace una imputación formal, en la que se le indica al disciplinable los hechos por los cuales se le llama a juicio, así como la falta en la que en un grado alto de probabilidad incurrió con dicha conducta, el título de culpabilidad y los principios de la función administrativa que se vulneraron de forma sustancial.

Al respecto, la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación, en cuanto al concepto de los cargos disciplinarios ha señalado lo siguiente:

Como es sabido, el pliego de cargos constituye los cimientos sobre los que se edifica la acusación en el proceso disciplinario con la finalidad de establecer la responsabilidad, de modo que debe cumplir unas condiciones o requisitos de forma y fondo rigurosos y exigibles, entre los que se encuentra el señalar de manera concreta, clara y sin ambigüedades los cargos imputados, a efecto que permitan ejercer el derecho de defensa y contradicción, en garantía de estos derechos y así evitar nulidades.

(...)

El cargo corresponde a la imputación de una falta disciplinaria y por tanto debe comprender el señalamiento expreso de: I. la conducta que se considera contraria a la Constitución, la ley o reglamento; II. la tipicidad (norma que describe la conducta como constitutiva de falta); III. la ilicitud sustancial y IV. la culpabilidad; de lo anterior, es del caso mencionarlo, no se debe confundir la imputación de la conducta con el cargo, o la tipicidad con el cargo, estas, se itera, son elementos del cargo, pero no constituyen el cargo mismo. (Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria, 2021)

Descripción de la conducta

La momento de desarrollar la argumentación de la descripción de la conducta, a la autoridad disciplinaria le asiste el deber señalar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que se desplegaron los hechos disciplinariamente relevantes y además identificar e individualizar al presunto responsable.

En este punto se recomienda hacer una descripción detallada de la conducta, iniciando con el nombre y cargo del sujeto disciplinable. Además, se sugiere utilizar un verbo rector el cual debe ser redactado en pasado, como por ejemplo “presentó”, “omitió”, “suscribió”, “participó”.

Por último, se debe conectar el verbo rector junto con la acción u omisión propiamente dicha, y posteriormente aterrizarla al encuadramiento típico establecido en la Ley Disciplinaria como falta.

Ejemplo:

El disciplinable XXXXXXX, en su calidad de gerente de la xxxx puede ver comprometida su responsabilidad disciplinaria en la forma prevista en el numeral 2

del artículo 54 del Código General Disciplinario, por **intervenir (verbo rector) como ordenador del gasto (función ejercida) en la celebración del contrato de prestación de servicios XX del XX de xxxx de 20XX, con la señora xxx, quien al parecer se encontraba incurso en causal de inhabilidad para contratar con la entidad distrital por ser hermana de quien ejerció el cargo de SGH de esa institución pública para la época de los hechos (circunstancias de tiempo, modo y lugar).**

Para ello debemos tener en consideración que el estándar probatorio requerido para formular pliego de cargos requiere del funcionario instructor, que valore de manera objetiva los medios de prueba en los que se sustenta la posible configuración de la falta disciplinaria y aquellos que determinen la responsabilidad del funcionario investigado, lo cual debe gozar de tal claridad que le permita al implicado entender, de forma precisa y contundente, el reproche que la entidad le realiza.

Así mismo el funcionario que adelanta la investigación, al momento de valorar las pruebas, debe tener en cuenta el contenido en el artículo 13 del Código General Disciplinario, que hace referencia a la investigación integral, que no es otra cosa que el ahondar tanto en los hechos favorables como en los desfavorables para el disciplinado. Este principio deberá analizarse de acuerdo al contenido de la regla de la apreciación integral de las pruebas y la unidad probatoria.

Entonces, se exige en este caso que la autoridad disciplinaria logre demostrar la realización objetiva de la falta, es decir, que el investigado pudo haber cometido la conducta por la cual se adelantó la investigación; que ello lo hizo en ejercicio de las funciones que tenía a su cargo y que no media ninguna causal de exclusión de responsabilidad; que dicha conducta se encuadra ya sea en alguno de los incumplimientos de deberes, prohibiciones o en los verbos rectores dispuestos para las faltas tipificadas como gravísimas.

Lo anterior se logra mediante los medios de prueba legalmente reconocidos en el ordenamiento jurídico, y que dichas pruebas, logren demostrar con alto grado de probabilidad, según la sana crítica y las máximas de la experiencia, que en efecto, el o los disciplinados incurrieron en la conducta que se le enrostrará en la formulación de los cargos disciplinarios.

Descripción de las normas violadas

En este acápite se debe hacer una relación sucinta de las normas que el funcionario disciplinado con su conducta pudo quebrantar. Aquí se ha de señalar una a una de las normas quebrantadas pero se aconseja únicamente aquellas que efectivamente sirven de fundamento para la imputación; es decir, se ha de iniciar con el artículo del Código General Disciplinario según el cual se puede encuadrar como falta en la conducta enrostrada y posteriormente, seguir con las normas legales y reglamentarias en donde contenga la obligación funcional del servidor, así como aquellas que consagren el incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.

Es importante que la autoridad disciplinaria tenga en cuenta, al momento de señalar las normas violadas que, si está indicando que se quebrantó una falta gravísima, no es posible atribuirle una violación de un deber o el incurrir en una prohibición, ya que la falta será gravísima o grave, pero en este sentido es excluyente la una y la otra.

Análisis probatorio del cargo endilgado

El funcionario instructor deberá tener presente que por cada cargo formulado deberá hacer el análisis de las pruebas que soportan la imputación, para lo cual deberá atender los criterios de la lógica, sana crítica y las reglas de la experiencia, lo cual exige del funcionario adelantar el proceso valorativo de forma razonada, ponderada, objetiva (Brito Ruíz & Farfán Molina, 2008).

Además, se debe tener en cuenta que cada hecho que se relacione debe estar soportado por el medio probatorio correspondiente, de tal suerte que surja con suficiente claridad cuál es el análisis y las conclusiones a las que arrima la autoridad disciplinaria, por lo cual se recomienda citar la foliatura correspondiente al medio probatorio invocado.

Análisis de la ilicitud sustancial

Se está frente a este elemento de la falta disciplinaria cuando el servidor público con su actuar quebrante el deber funcional sin que medie justificación alguna y que con dicho comportamiento se incumpla los principios que rigen la actividad pública establecidos en el

artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, por lo cual en este punto se deberá demostrar, mediante las pruebas legalmente recaudadas si la conducta investigada tiene un alto grado de relevancia en la afectación de los principios antes señalados. Por lo anterior, se deberá hacer el análisis probatorio encaminado a determinar si con la conducta enrostrada al disciplinado se afectó el deber funcional y si había una causal de justificación (Pinzón Navarrete, 2019)

Ahora bien, el funcionario instructor debe tener en cuenta al momento de estudiar la afectación del deber funcional, se debe demostrar, analizar y motivar cuál fue el principio de la actividad estatal que se quebrantó de forma sustancial.

Culpabilidad

En atención a lo señalado en el artículo 10 del Código General Disciplinario, esta proscrita en la actuación disciplinaria la responsabilidad objetiva, y en tal sentido se debe realizar el estudio de este elemento a fin de configurar la responsabilidad disciplinaria del sujeto objeto de la actuación.

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la culpabilidad es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria, siendo ello la manifestación de la intencionalidad desplegada por el investigado en la ejecución de la conducta. Es por lo que, dentro del análisis de la acción u omisión, para que esta sea sancionable en materia disciplinaria, se debe probar que fue realizada a título de dolo o con culpa en grado de culpa gravísima o grave.

Resulta entonces necesario realizar el análisis correspondiente a la atribuibilidad de la conducta del disciplinable, es decir, si al momento de la realización del hecho estaba en condición de imputabilidad, así como también el grado de exigibilidad de un comportamiento conforme a la ley.

Es importante resaltar que al igual que en los dos elementos de la responsabilidad disciplinaria anteriores, cualquier conclusión a la que se llegue, es decir, si la conducta fue cometida a título de dolo o culpa, debe estar soportado en un análisis de algún medio de prueba, y este debe estar adecuadamente motivado.

Tenga en cuenta que por lo general, el dolo es susceptible de ser probado con indicios sobre el conocimiento de los hechos en que se funda el deber y sobre la norma que consagra el deber mismo.

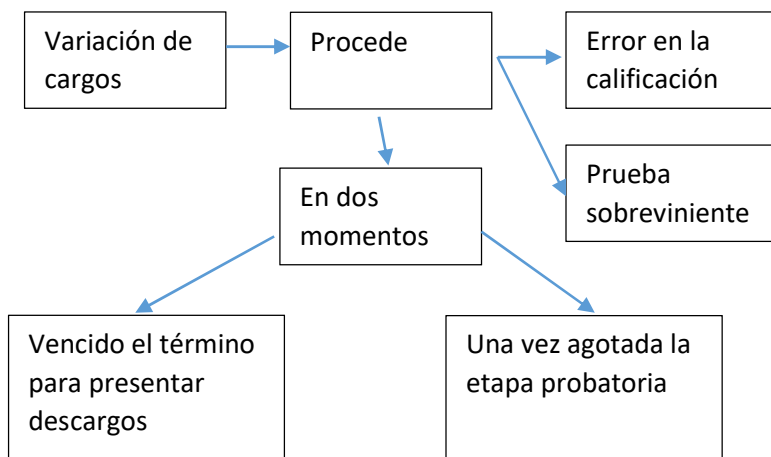
Al momento de realizar el encuadramiento de la conducta en culpa gravísima o grave, deberá tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 1952 de 2019, por lo cual, al momento de señalar el grado de culpabilidad, las pruebas recaudadas en el proceso deberán sustentar, verbigracia, si hubo ignorancia supina, desatención elemental, violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento, o una inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

No olvide que el funcionario instructor, al momento de realizar la adecuación de la conducta en una falta grave o leve, realice el estudio de los criterios que trae el artículo 47 de la Ley 1952 del 2019, análisis que debe estar debidamente motivado y sustentado en las pruebas recaudadas a lo largo del proceso.

Variación de cargos

¿Qué es la variación de cargos?

Es la herramienta jurídica a través de la cual la autoridad disciplinaria puede ajustar la imputación inicialmente realizada, con el fin de satisfacer el principio de congruencia según el cual el investigado no puede ser sancionado por hechos ni faltas que no consten en el pliego de cargos.



Criterios para la aplicación de la variación de cargos:

- Cuando esté vencido el término para presentar descargos, el funcionario de conocimiento tiene la potestad de devolver el expediente al instructor para que proceda a formular una nueva calificación y si el instructor no accede a la variación se devolverá el proceso al competente de juzgamiento, quien en todo caso podrá decretar la nulidad del pliego de cargos.
- Una vez agotada la etapa probatoria, el único competente para variar los cargos es el funcionario de juzgamiento, quien podrá realizar esta sin que ello implique un juicio previo de responsabilidad.
- No se puede adicionar, a través de la variación de cargos, hechos que no fueron objeto de investigación en la etapa de instrucción.
- La variación de la calificación puede conducir al agravamiento de la situación del disciplinado frente al proceso o la consideración de circunstancias más favorables para aquel, sin que exista una limitante legal para ello, lo cual impide que prospere cualquier alegación de favorabilidad o violación de esta.

Siempre tenga en cuenta que: la variación del pliego de cargos deberá notificarse de la forma del pliego de cargos, es decir, de manera personal, y una vez agotada la notificación, se debe otorgar nuevamente la oportunidad al implicado de presentar descargos, solicitar y aportar pruebas, por el término de 10 días.

Etapa de juzgamiento

Fuente normativa principal

Artículo 225. Notificación del pliego de cargos y oportunidad de variación. El pliego de cargos se notificará personalmente al procesado o a su defensor si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se libraré comunicación y se surtirá con el primero que se presente.

Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada y al correo electrónico, no se ha presentado el procesado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor de oficio con quien se surtirá la notificación personal.

Las restantes notificaciones se surtirán conforme lo previsto en el Artículo 121 de este Código.

Cumplidas las notificaciones, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente.

Artículo 225 A. Fijación del juzgamiento a seguir. Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos establecidos en este Artículo, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso: alguno.

El juicio verbal se adelantará cuando el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta.

También se seguirá este juicio por las faltas leves, así como por las gravísimas contempladas en los Artículos 54, numerales 4 y 5; 55, numerales 1,2,4,5,6,7,8 y 10; 56, numerales 1,2,3,5; 57, numerales 1,2,3,5 y 11; 58, 60, 61 y 62, numeral 6.

Parágrafo. En cualquiera de los eventos anteriores, el funcionario adelantará el proceso verbal, salvo que, por la complejidad del asunto, el número de disciplinables, el número de cargos formulados en el pliego, o la carencia de recursos humanos, físicos o dotacionales de la dependencia que debe cumplir la función de juzgamiento, dificulte el logro de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal en el desarrollo de la actuación disciplinaria. En estos casos, el funcionario deberá motivar su decisión.

La etapa de juzgamiento o juicio disciplinario, según lo señalado en el artículo 225 Código General Disciplinario, se activa con la notificación del pliego de cargos formulado por el funcionario instructor, toda vez que una vez cumplida la debida publicidad del aludido acto de imputación disciplinaria, se debe remitir el proceso al funcionario de juzgamiento dentro de los 3 días siguientes. Recibido el caso, el juzgador fijará el juicio (ordinario o verbal) esperará las solicitudes probatorias en descargos y dará lugar a una etapa probatoria.

Por lo tanto, la etapa de juzgamiento consiste básicamente en el establecimiento o fijación de un juicio el cual consta de: i) una oportunidad para que el imputado se defienda y solicite pruebas, ii) una etapa probatoria iii) un último espacio de alegatos conclusivos y iv) la correspondiente decisión definitiva o fallo de primera instancia.

El juicio ordinario

Artículo 225 B. Solicitud de pruebas y descargos. En el auto en el que el funcionario de conocimiento decide aplicar el procedimiento ordinario, también dispondrá que, por el término de quince (15) días, el expediente quede a disposición de los sujetos procesales en la secretaría. En este plazo, podrán presentar descargos, así como aportar y solicitar pruebas. Contra esta decisión no procede recurso alguno. La renuencia del investigado o su defensor a presentar descargos no interrumpen el trámite de la actuación.

Artículo 225 C. Término probatorio. Vencido el término para presentar descargos, así como para aportar y solicitar pruebas, el funcionario competente resolverá sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de noventa (90) días.

Las pruebas decretadas oportunamente y que no se hubieren practicado o aportado durante el período probatorio, se podrán evaluar en los siguientes casos:

1. Cuando hubieran sido solicitadas por el disciplinable o su defensor, sin que los mismos tuvieren responsabilidad alguna en su demora y fuere posible su obtención.
2. Cuando a juicio del funcionario de conocimiento, constituyan elemento probatorio fundamental para la determinación o la ausencia de responsabilidad del investigado o el esclarecimiento de los hechos.

Artículo 225 D. Variación de los cargos. Si el funcionario de conocimiento advierte la necesidad de variar los cargos, por error en la calificación o prueba sobreviniente, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si vencido el término para presentar descargos, el funcionario de conocimiento advierte un error en la calificación, por auto de sustanciación motivado, devolverá el expediente al instructor para que proceda a formular una nueva calificación, en un plazo máximo de quince (15) días. Contra esta decisión no procede recurso alguno y no se entenderá como un juicio previo de responsabilidad.
2. Si el instructor varía la calificación, notificará la decisión en la forma indicada para el pliego de cargos. Surtida la notificación, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento quien, por auto de sustanciación, ordenará dar aplicación al Artículo 225A para que se continúe con el desarrollo de la etapa de juicio.
3. Si el instructor no varía el pliego de cargos, así se lo hará saber al funcionario de juzgamiento por auto de sustanciación motivado en el que ordenará devolver el expediente. El funcionario de juzgamiento podrá decretar la nulidad del pliego de cargos, de conformidad con lo señalado en esta ley.
4. Si como consecuencia de prueba sobreviniente, una vez agotada la etapa probatoria, surge la necesidad de la variación del pliego de cargos, el funcionario de juzgamiento procederá a realizarla, sin que ello implique un juicio previo de responsabilidad.
5. La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y se otorgará un término de diez (10) días para presentar descargos, solicitar y aportar pruebas. El período probatorio, en este evento, no podrá exceder el máximo de dos (2) meses.

Artículo 225 E. Traslado para alegatos de conclusión. Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, el funcionario de conocimiento mediante auto de sustanciación ordenará el traslado común por diez (10) días; para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión.

Artículo 225 G. Notificación y apelación del fallo. La decisión será notificada personalmente en los términos de esta ley. Si no fuera posible hacerlo en los plazos correspondientes, se hará por edicto. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación. Este deberá interponerse y sustentarse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación ante la secretaria del despacho.

El artículo 225A del Código General Disciplinario, establece que una vez el funcionario de juzgamiento ha recibido el expediente con su respectiva formulación de cargos, decidirá a través de un auto motivado – **el auto de fijación del juicio** – si procede el adelantamiento de un juicio ordinario o verbal.

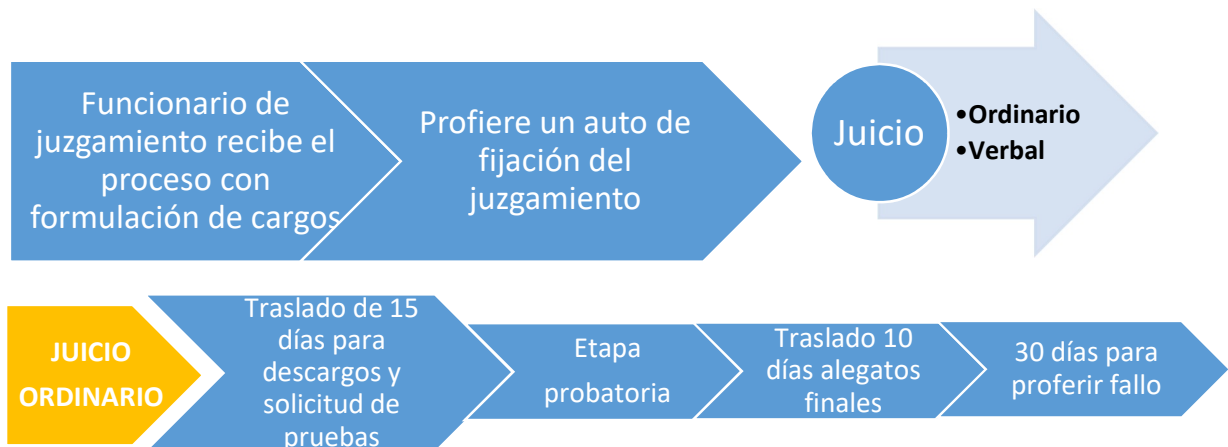
La autoridad de juzgamiento adelantará juicio ordinario en dos eventos:

- Cuando no se dan los supuestos establecidos en el artículo 225A ídem, para adelantar el juicio verbal.
- O cuando, dados los anteriores presupuestos, sin embargo, se presenten las circunstancias especiales contempladas en el parágrafo de la misma norma en cita:

“PARÁGRAFO. En cualquiera de los eventos anteriores, el funcionario adelantara el proceso verbal, salvo que, por la complejidad del asunto, el número de disciplinables, el número de cargos formulados en el pliego, o la carencia de recursos humanos, físicos o dotacionales de la dependencia que debe cumplir la función de juzgamiento, dificulte el logro de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal en el desarrollo de la actuación disciplinaria. (...)”

En este caso deberá motivar la decisión de adelantar el procedimiento ordinario.

Esquema del juicio ordinario:





El juicio verbal

Artículo 225 H. Citación a audiencia de pruebas y descargos. En el auto en el que el funcionario de conocimiento decida adelantar el juicio verbal, de conformidad con las reglas establecidas en esta ley, fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de descargos y pruebas, la cual se realizará en un término no menor a diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Artículo 226. Formalidades. La audiencia se adelantará teniendo en cuenta las siguientes formalidades: La audiencia deberá ser grabada en un medio de video o de audio.

De lo ocurrido en cada sesión se levantará un acta sucinta, la cual será firmada por los intervinientes.

Finalizada cada sesión se fijará junto con los sujetos procesales la hora, fecha y lugar de la continuación de la audiencia y esta decisión quedará notificada en estrados.

Durante la suspensión y la reanudación de la audiencia no se resolverá ningún tipo de solicitud.

Artículo 227. Instalación de la audiencia. El funcionario competente instalará la audiencia, verificará la presencia del disciplinable o de su defensor y hará una presentación sucinta de los hechos y los cargos formulados.

Acto seguido, si el disciplinable acude a la audiencia acompañado de defensor, se le preguntará si acepta la responsabilidad imputada en el pliego de cargos. Si la aceptará, se seguirá el trámite señalado en el artículo 162 de este Código.

Si el disciplinable concurre a la audiencia sin defensor, se le preguntará si es su voluntad acogerse al beneficio por confesión o aceptación de cargos. En caso de que responda afirmativamente, se suspenderá la audiencia por el término de cinco (5) días para la designación de un defensor de oficio que podrá ser un defensor público o estudiante de consultorio jurídico de Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas, o para que el disciplinable asista con uno de confianza.

En el evento en que la confesión o aceptación de cargos sea parcial, se procederá a la ruptura de la unidad procesal en los términos de este código. En caso de no darse la confesión o la aceptación de cargos o si esta fuere parcial, la autoridad disciplinaria le otorgará la palabra al disciplinable para que ejerza el derecho a rendir versión libre y presentar descargos, así como solicitar o aportar pruebas. Posteriormente, se le concederá el uso de la palabra al defensor, si lo tuviere. De concurrir el delegado del Ministerio Público, y las víctimas o perjudicados o su apoderado judicial, el funcionario, en ese orden, les concederá el uso de la palabra para que puedan presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas.

El funcionario competente resolverá las nulidades, una vez ejecutoriada esta decisión, se pronunciará sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y decretará las que de oficio consideren necesarias.

Si se niega a la práctica de pruebas solicitadas, la decisión se notificará en estrados y contra ella procede el recurso de apelación que debe interponerse y sustentarse en la misma sesión.

La práctica de pruebas se adelantará hasta por el término de veinte (20) días prorrogables por una sola vez hasta por el mismo lapso. En este último caso, la prórroga se dispondrá mediante decisión motivada.

Podrá ordenarse la práctica de pruebas por comisionado cuando sea estrictamente necesario y procedente.

Parágrafo. En el caso de la confesión o la aceptación de cargos, no habrá lugar a la retractación, salvo la violación de derechos y garantías fundamentales.

Artículo 228. Renuencia. A la audiencia debe ser citado el disciplinable y su defensor. Si el defensor no asiste, esta se realizará con el disciplinable, salvo que solicite la presencia de aquel. Si no se presentará ninguno de los dos sin justificación, se designará inmediatamente un defensor de oficio que podrá ser un defensor público o un estudiante de consultorio jurídico de Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas, si es del caso, se ordenará compulsar de copias para que se investigue la conducta del defensor.

El disciplinable y su defensor podrán presentarse en cualquier momento asumiendo el proceso en el estado en que se encuentra. La misma consecuencia se aplicará en los eventos de sustitución de poder.

La inasistencia de los sujetos procesales distintos al disciplinable o su defensor no suspende el trámite de la audiencia.

Artículo 229. Variación de los cargos. Si el funcionario advierte la necesidad de variar los cargos por error en la calificación o prueba sobreviniente, se aplicarán las siguientes reglas.

1. Si después de escuchar los descargos, el funcionario de conocimiento advierte un error de calificación, así lo hará saber en la audiencia, motivará su decisión y ordenará devolver el expediente al instructor para que proceda a formular una nueva calificación en un plazo máximo de quince (15) días. Contra esta decisión no procede recurso alguno y no se entenderá como un juicio previo de responsabilidad. Si el instructor varía la calificación, notificará la decisión en la forma indicada para el pliego de cargos. Surtida la notificación, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento quien, fijará la fecha y la hora para la realización de la audiencia de descargos y pruebas, la cual se realizará en un término no menor a los diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación.

2. Si el instructor no varía el pliego de cargos, así se lo hará saber al funcionario de juzgamiento quien, citará a audiencia en la que podrá decretar la nulidad del pliego de cargos, de conformidad con lo señalado en esta ley.

3. Si agotada la etapa probatoria, la variación surge como consecuencia de prueba sobreviniente, el funcionario procederá a hacer la variación en audiencia, sin que ello implique un juicio previo de responsabilidad.

La variación se notificará en estrados y suspenderá la continuación de la audiencia, la que se reanudará en un término no menor a los cinco (5) días ni mayor a los diez (10) días. En esta audiencia, el disciplinable o su defensor podrán presentar descargos y solicitar y aportar pruebas. Así mismo, el funcionario resolverá las nulidades. Ejecutoriada esta decisión se pronunciará sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y decretará las que de oficio considere necesarias, las que se practicarán en audiencia que se celebrará dentro de los cinco (5) días siguientes. Podrá ordenarse la práctica de prueba por comisionado cuando sea necesario y procedente en los términos de esta ley.

El período probatorio, en este evento, no podrá exceder el máximo de un (1) mes.

Artículo 230. Traslado para alegatos previos al fallo. Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado la decretadas, se suspenderá la audiencia por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales preparen sus alegatos previos a la decisión.

Reanudada esta, se concederá el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegatos, en el siguiente orden, el Ministerio Público, la víctima cuando fuere el caso, el disciplinable y el defensor. Finalizadas las intervenciones, se citará para dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de dar a conocer el contenido de la decisión.

En el artículo 225H del Código General Disciplinario, se regula lo pertinente al procedimiento verbal el cual se desarrolla mediante audiencias. Advertido lo anterior, y ante la falta de una definición del Código General Disciplinario, la doctrina ha indicado que el proceso verbal disciplinario es el trámite a través del cual se ejerce la potestad disciplinaria del Estado mediante audiencia pública, en atención a los principios de celeridad, eficiencia, economía y concentración.

Aplicación procedimiento verbal

De acuerdo con lo señalado por el 225A ídem, tenemos que el procedimiento verbal es la excepción dentro del procedimiento disciplinario, razón por la cual este solo aplica en los casos que allí se indica y que son a saber:

- Cuando el autor de la conducta sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta.
- Cuando se imputen cargos por la comisión de faltas leves, o siendo gravísimas las que estén contempladas en los artículos 54, numerales 4 y 5; 55, numerales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10; 56, numerales 1,2,3,5: 57, numerales 1, 2 ,3 ,5 y 11, 58, 60, 61 y 62, numeral 6.

Lo anterior, en consonancia con la excepción señalada en el párrafo del artículo 225A, lleva a concluir que si se está en alguna de las causales señaladas *ídem*, siempre se debe dar prioridad a su aplicación, no obstante - en todo caso - si lo que se presenta es alguna de las condiciones señaladas en el párrafo del artículo aludido, se podrá optar por el juicio ordinario, eso sí justificando de manera amplia y sustentada por cuanto podría estar en juego derechos fundamentales como el debido proceso de cara al principio de legalidad, el cual exige que se siga el proceso con base en leyes preexistentes.

Etapas del proceso verbal

Este procedimiento tiene su inicio después de que el funcionario instructor, en atención al inciso 4º del artículo 225 de la Ley 1952 de 2019, remite en el plazo improrrogable de 3 días el expediente al funcionario encargado del juzgamiento luego de surtirse las notificaciones del auto por el cual se profirió pliego de cargos.

Después de realizada dicha remisión, el funcionario de juzgamiento deberá proferir el auto de fijación de procedimiento contenido en el artículo 225A, el cual deberá ser debidamente motivado, teniendo en cuenta lo señalado en el auto por el cual se profirió pliego de cargos, y en donde analizará si están dados los requisitos para variar el procedimiento del ordinario al verbal y allí se deberá señalar el día y la hora de la instalación de la audiencia de juicio, término que no podrá ser menor a los diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación.

Si están dados los requisitos que trae el parágrafo del artículo 225A a fin de no adelantar la etapa de juicio mediante el procedimiento verbal, se deberá justificar muy bien las razones argüidas y acompañar, de ser necesario, de documentos que soporten dicha argumentación.

Instalación de audiencia de descargos y pruebas

En atención a lo dispuesto en el artículo 227 del Código General Disciplinario, el funcionario de juzgamiento está en la obligación de verificar si está el disciplinado y/o su apoderado; una vez realizado lo anterior, deberá realizar un resumen de los hechos por los cuales se inició a la actuación disciplinaria y hacer una lectura de los cargos formulados por el funcionario de instrucción.

Lo anterior tiene como fin de asegurarse de que el disciplinado y/o su apoderado conozcan con toda claridad la imputación formulada por el instructor y así puedan ejercer su derecho de defensa.

Aceptación de cargos

Una vez se le da a conocer a los sujetos procesales los cargos imputados, se procederá a darle la opción al disciplinado de que realice la aceptación de cargos que trata el artículo 162 del Código General Disciplinario. Para ello se deberá señalar con toda claridad los beneficios de tal aceptación, así como su derecho de no aceptarlo y continuar con la etapa de juicio.

Si se llegan a aceptar cargos, se deberá continuar con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 162 del Código General Disciplinario, en caso de ser total; si es parcial, se deberá seguir con lo señalado en el inciso 4º del artículo 227 ídem.

En este punto es importante recordar que, si el disciplinado está sin la presencia de un abogado y decide aceptar los cargos formulados, se hace obligatorio suspender la audiencia de descargos y pruebas y en el plazo de 5 días designar un defensor de oficio, sin perjuicio de que, para la reanudación de la misma, el funcionario enjuiciado decida asistir con un defensor de confianza.

No aceptación de cargos o aceptación parcial

En caso de que decida no aceptar cargo se le concederá el uso de la palabra al disciplinado para que si a bien lo tiene rinda versión libre, seguida de descargos y con ellos aportar las pruebas que tenga en su poder, así como hacer la solicitud de pruebas de parte.

Una vez surtido lo anterior, el funcionario de juzgamiento deberá realizar el pronunciamiento sobre las pruebas solicitadas por la defensa o el disciplinado, analizando la pertinencia, necesidad y conducencia de éstas, así como podrá decretar aquellas de oficio que considere.

De lo anterior, si se negaron la totalidad de las pruebas o algunas pruebas solicitadas por la parte, se deberá conceder el recurso de apelación. Si el decreto de pruebas fue total o parcial, se practicarán en la misma audiencia aquellas que se puedan realizar en la misma audiencia, si ello no fuera posible, se deberá suspender la audiencia y fijar nueva fecha para realizar su práctica.

Variación de cargos

Después de escucharse los descargos y analizadas las pruebas que hubieran allegado con estos, deberá analizar el funcionario de juzgamiento si hay lugar o no a la variación de cargos ya sea por error en la calificación o por prueba sobreviniente aportada por el disciplinado, de acuerdo con lo señalado en el artículo 229 del Código General Disciplinario.

Ahora bien, si el funcionario competente para adelantar el juzgamiento considera que no hay un error en la calificación, o que las pruebas aportadas por el disciplinado no dan lugar a que se haga la variación de cargos en ese momento procesal, se deberá continuar con la audiencia de juicio y realizar el recaudo de las pruebas que se haya decretado. Al finalizar dicho ejercicio probatorio, nuevamente tendrá el funcionario de juzgamiento la posibilidad de estudiar si dentro de las pruebas recaudadas hay alguna que haga necesario que se haga la variación de los cargos formulados, deberá proceder según las reglas enunciadas en el artículo 229 referido.

Traslado para alegar de conclusión

Una vez finalizada la etapa probatoria en el marco del desarrollo del procedimiento verbal, se suspenderá la audiencia y en atención a lo dispuesto en el artículo 230 del Código General Disciplinario, se deberá conceder el término de 10 días a los sujetos procesales para que preparen sus alegatos previos al fallo, los cuales deberán presentarse de manera verbal frente al funcionario de juzgamiento una vez se reanude la misma.

Se recomienda que previo a suspender la audiencia se le pregunte a los sujetos procesales si se hace necesario expedirse copia del expediente actualizado hasta ese día, a pesar de que se les haya compartido copia magnética del desarrollo de cada una de las audiencias, y dejar constancia de ello en el acta. Con ello se busca garantizar el ejercicio del derecho de defensa que tienen los sujetos procesales y proteger así mismo el proceso de cualquier posible solicitud de nulidad, ya sea porque alguno en los cds en los cuales constaba alguna de las audiencias presentara problemas técnicos y la defensa tuviera problemas para abrirlos, etc.

Fallo disciplinario y apelación

Una vez presentados los alegatos por los sujetos procesales, se deberá reanudar la audiencia en un término no mayor a los 15 días con el propósito de proferir el fallo.

En este punto es importante hacer dos precisiones importantes y son: *i)* el fallo debe constar por escrito; *ii)* el fallo debe contener necesariamente los elementos señalados en el artículo 231 del Código General Disciplinario, so pena de poder dar cabida a una nulidad del mismo. Ahora bien, es importante que el fallo conste por escrito y que una vez finalizada la audiencia se le dé copia a los sujetos procesales a fin de que, si es del caso, pueda facilitarse a la

defensa la elaboración del recurso de apelación, así como que se refuerza con ello el principio de publicidad y contradicción.

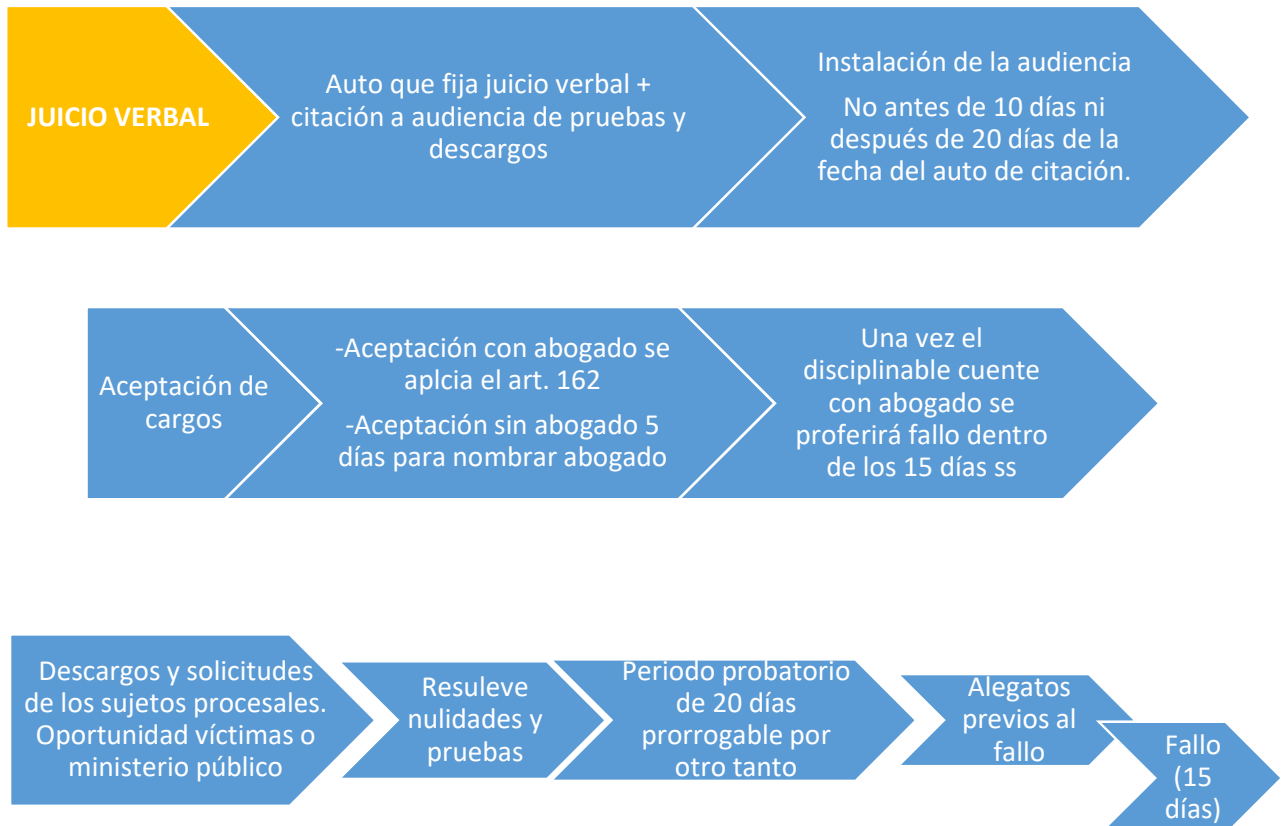
Importante señalar que a pesar de que el fallo deba estar por escrito, ello no exime de que el funcionario encargado o competente de adelantar el juzgamiento deba hacer lectura pública del mismo, y ello se desprende de que la notificación del mismo se hace en estrados tal y como lo señala el artículo 232 del Código General Disciplinario, aunado a la naturaleza de esta clase de procedimientos, que valga la redundancia, es verbal.

Una vez se haya finalizado lectura de fallo y siendo este notificado en estrados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 233 del Código General Disciplinario, los sujetos procesales deberán interponer allí mismo el recurso de apelación, el cual podrá o no ser sustentados allí mismo.

La audiencia, a solicitud de alguno de los sujetos procesales se podrá suspender unas cuantas horas, si así lo solicitan para poder organizar el recurso de apelación y presentarlo allí mismo, o podrá finalizarse la audiencia y sustentar el recursos de alzada mediante escrito que deberá presentarse en la secretaría del despacho a fin de que sea remitido al funcionario encargado de resolver la segunda instancia.

¿Por qué se indica que la audiencia puede suspenderse unas cuantas horas para que los sujetos procesales sustenten el recurso de apelación? Ello se señala en razón a que *i)* la norma indica que éste se puede presentar de forma inmediata, para lo cual es lógico que si así lo decide la defensa, tendrá que tomarse algún tiempo para organizar sus ideas y argumentos en contra del fallo que pretende atacar por vía del recurso de alzada; *ii)* porque nuevamente se insiste, la naturaleza de esta clase de procedimientos es verbal, lo cual permite al juzgador que suspenda por unas cuantas horas la audiencia a fin de permitir la presentación de los argumentos que sustentan el recurso de apelación.

Esquema del juicio verbal:



Fallo de primera instancia

Fuente normativa principal:

Artículo 225 F. Término para fallar y contenido del fallo. El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión. El fallo debe constar por escrito y contener:

1. La identidad del disciplinable.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
7. El análisis de la culpabilidad.
8. La fundamentación de la calificación de la falta.
9. Las razones de la sanción o de la absolución y,

10. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

Artículo 231. Contenido del fallo. El fallo debe constar por escrito y contener:

La identidad del disciplinado.

Un resumen de los hechos.

El análisis de las pruebas en que se basa.

El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.

El análisis de la ilicitud del comportamiento.

El análisis de culpabilidad.

La fundamentación de la clasificación de la falta.

Las razones de la sanción o de la absolución y

La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

¿Cuál es la importancia del fallo de primera instancia?

El fallo de primera instancia es la decisión que contiene un pronunciamiento de fondo respecto de la existencia o no de responsabilidad en un proceso disciplinario y concreta la expresión de la voluntad de la administración por lo que constituye el acto administrativo principal que resulta de la actuación sancionatoria. También tiene la función de interrumpir (una vez se notifica) el término de prescripción que corre en contra de la administración para ejercer la acción disciplinaria.

Elaboración del fallo

Desde el punto de vista procesal, se debe observar lo siguiente previamente a la suscripción del fallo:

- Una vez dados los requisitos previos, se haya dado traslado a los sujetos procesales para presentar alegatos de conclusión.
- Que el término de 10 días (hábiles) del traslado mencionado anteriormente haya transcurrido en su integridad, hubiese o no, recibido alegatos conclusivos de los sujetos procesales.

- Que el proceso se encuentre saneado ya que en virtud del artículo 204 ídem las nulidades advertidas darán lugar a la declaratoria de nulidad de la actuación.

Cumplidos los anteriores supuestos procesales, desde una perspectiva jurídico-metodológica, se seguirán los siguientes pasos, suponiendo que la actuación está saneada de todo vicio:

- El auto de formulación de cargos es la base jurídico-fáctica esencial para la elaboración del fallo, en virtud del principio de congruencia, los cargos formulados deberán declararse probados o desvirtuados.
- Si bien la teoría del caso concretada en el auto de formulación de cargos es la hoja de ruta para el desarrollo del caso en etapa de juzgamiento, se deberá evaluar si aquella ha sido modificada en virtud de las pruebas en descargos o por análisis jurídicos nuevos que hayan surgido en esta etapa, y en tal caso, podrá ser modificada, incluyendo nuevas hipótesis sobre los hechos o nuevas tesis de tipicidad, culpabilidad o antijuridicidad.
- Las pruebas en descargos deberán valorarse atendiendo al principio de investigación integral, presunción de inocencia, necesidad de la prueba y demás criterios orientadores de la evaluación final y de fondo del caso.
- Tendrá que examinarse si se cumple con el estándar probatorio y de conocimiento requerido para sancionar, consagrado en los artículos 14 y 160 ídem, esto es, la certeza más allá de toda duda razonable.

Recuerde que el principio de congruencia establece que debe haber concordancia o correspondencia entre la falta imputada en la formulación de cargos y aquella por virtud de la cual se impone una sanción disciplinaria en el fallo. Por esta razón, salvo en el caso de la excepcionalidad contemplada para la variación de cargos y la observancia estricta de sus condiciones, no es posible en términos generales desconocer en el fallo la denominación jurídica atribuida en los cargos pues frente a esta es que se ejerció el derecho de defensa y contradicción.

¿Qué debe contener el fallo?

El artículo 225F ídem, señala que el fallo deberá contener los siguientes asuntos, los cuales deberán desarrollarse de acuerdo con el Código General Disciplinario y en aplicación de los criterios metodológicos desarrollados en la presente guía para cada una de las temáticas.

Contenido del fallo	La identidad del disciplinable.
	Un resumen de los hechos.
	El análisis de las pruebas en que se basa.
	El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
	La fundamentación de la clasificación de la falta.
	El análisis de la ilicitud del comportamiento.
	El análisis de la culpabilidad.
	La fundamentación de la clasificación de la falta.
	Las razones de la sanción o de la absolución.
	La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

Segunda instancia

Fuentes normativas principales

Artículo 134. Recurso de apelación. El recurso de apelación procede únicamente contra las siguientes decisiones: 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 temerario, y el fallo de primera instancia.

En el efecto suspensivo se concederá la apelación de la decisión de archivo, del fallo de primera instancia y de la decisión que niega totalmente la práctica de pruebas si no se han decretado de oficio.

Cuando se niegue la totalidad de las pruebas y se decreten de oficio, o la negación de pruebas a solicitud del disciplinado sea parcial, se concederá en el efecto devolutivo.

Artículo 217. Suspensión provisional. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, sin derecho a remuneración alguna, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere.

El término de la suspensión provisional será de tres meses, prorrogable hasta en otro tanto. Dicha suspensión podrá prorrogarse por otros tres meses, una vez proferido el fallo de primera o única instancia. El auto que decreta la suspensión provisional y las decisiones de prorroga serán Objeto de consulta, sin perjuicio de su inmediato cumplimiento.

Para los efectos propios de la consulta, el funcionario remitirá de inmediato el proceso al superior, previa comunicación de la decisión al afectado.

Recibido el expediente, el superior dispondrá que permanezca en secretaría por el termino de tres días, durante los cuales el disciplinado podrá presentar alegaciones en su favor, acompañadas de las pruebas en que las sustente. Vencido dicho término, se decidirá dentro de los diez días siguientes.

Cuando desaparezcan los motivos que dieron lugar a la medida, la suspensión provisional deberá ser revocada en cualquier momento por quien la profirió, o por el superior funcional del funcionario competente para dictar el fallo de primera instancia.

Parágrafo. Cuando la sanción impuesta fuere de suspensión e inhabilidad o únicamente de suspensión, para su cumplimiento se tendrá en cuenta el lapso en que el disciplinado permaneció suspendido provisionalmente. Si la sanción fuere de suspensión inferior al término de la aplicada provisionalmente, tendrá derecho a percibir la diferencia.

Artículo 234. Trámite de la segunda instancia. El funcionario de segunda instancia deberá decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. El recurso de apelación otorga competencia al funcionario de segunda instancia para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

Artículo 235. Pruebas en segunda instancia o en etapa de doble conformidad. En segunda instancia o en procesos de doble conformidad, excepcionalmente se podrán decretar pruebas de oficio.

El funcionario de conocimiento debe decretar aquellas pruebas que puedan modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado. En dicho evento y, luego de practicadas las pruebas, se dará traslado por el termino de cinco (5) días a los sujetos procesales, vencidos estos, el fallo se proferirá en el término de cuarenta (40) días.

La Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios expidió la Circular 044 (2022) por la cual se entregaron lineamientos para el trámite de la segunda instancia en los procesos disciplinarios que se adelanten en el distrito.

¿En qué consiste la segunda instancia en la actuación disciplinaria?

La segunda instancia en la actuación disciplinaria comprende todas las actuaciones propias en las que el superior jerárquico o funcional competente debe resolver los recursos de apelación contra el fallo disciplinario o auto de archivo y terminación de la actuación disciplinaria; queja contra la decisión que rechazó el recurso de apelación; la consulta de las suspensiones provisionales y el trámite de los impedimentos o recusaciones formulados en contra de los operadores disciplinarios competentes para adelantar la primera instancia.

¿Cuál es el trámite que debe darse al recurso de apelación contra la decisión de primera instancia?

El recurso de apelación es el medio de impugnación mediante el cual el recurrente solicita se revoque o modifique la decisión de archivo y terminación de la actuación disciplinaria o el fallo de primera instancia que será concedido en el efecto suspensivo. Este se puede interponer desde la fecha de la expedición de la decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación respectiva, si ésta se hace en estados el recurso se debe interponer y sustentar en el curso de la audiencia.

Conforme al artículo 225G de la Ley 1952 de 2019, contra el fallo de primera instancia el recurso se debe interponer y sustentarse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación ante la secretaria del despacho de la autoridad disciplinaria de primera instancia.

Si el fallo de primera instancia se profiere en el juicio verbal se debe interponer en la misma diligencia y se podrá sustentar verbalmente en el curso de la audiencia o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes.

El funcionario competente de primera instancia concederá el recurso de apelación contra la decisión de primera instancia y lo remitirá de manera inmediata al superior jerárquico o funcional.

¿Quién es el competente de Segunda Instancia?

Conforme al artículo 234 el funcionario competente debe ser el superior jerárquico o funcional de la autoridad disciplinaria de primera instancia, si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional en las entidades públicas la

competencia recae en la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

Decisión de segunda Instancia

El superior jerárquico o funcional tiene el deber de decidir por escrito dentro del término de cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido la actuación disciplinaria para decidir si confirma, modifica o revoca la decisión tomada por el *a quo*.

Se debe tener en cuenta que la competencia del funcionario de segunda instancia se limita a los aspectos impugnados y aquellos que resulten directamente vinculados al objeto de impugnación.

En tal sentido, a través de la decisión de segunda instancia se analizan los aspectos de la decisión de primera instancia que fueron objeto de apelación, lo que implica analizar los argumentos de censura del apelante frente al acto recurrido para que, con base en ellos, en las pruebas obrantes en el plenario y en el análisis pertinente, se adopte la decisión del caso cumpliendo con los preceptos constitucionales y legales, según los cuales, los actos sancionatorios de la administración deben estar motivados.

La debida motivación de la decisión conlleva a un análisis de los argumentos del recurrente, por lo que no puede realizarse una transcripción literal de la decisión de primera instancia, ya que la ausencia de motivación constituye una vía de hecho y una violación al derecho de defensa y debido proceso. Así, la decisión debidamente motivada puede confirmar la decisión de archivo y terminación de la actuación disciplinaria o, por el contrario, revocarla e imponer la sanción disciplinaria.

Se puede revocar la decisión y en su lugar; absolver de responsabilidad disciplinaria; decretar una nulidad y devolverla para que se rehaga la actuación o reiniciar la misma si se tratare de auto de archivo o fallo absolutorio, dentro de los términos del artículo 33 de la mencionada norma.

Igualmente, el funcionario competente puede modificar la sanción impuesta, pero, en aplicación del principio de *no reformatio in pejus*, no es posible empeorar la situación del apelante sino, eventualmente, solo mejorarla.

¿Opera el fenómeno jurídico de la prescripción en la segunda instancia?

El artículo 33 de la Ley 1952 de 2019 contempla que el fallo de primera instancia interrumpe la prescripción disciplinaria, pero la misma se producirá si transcurridos tres (3) años desde la notificación de la decisión del *a quo* no se ha notificado la decisión de segunda instancia.

Facultades del funcionario de segunda instancia

¿Puede el funcionario de segunda instancia decretar y practicar pruebas?

De conformidad con el artículo 235 de la Ley 1952 de 2019 en segunda instancia o en procesos de doble conformidad se pueden decretar pruebas de oficio. Las mismas tienen como finalidad modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado.

Tenga en cuenta que si se ordenan y practican pruebas en segunda instancia, se deberá dar traslado por el término de cinco días a los sujetos procesales, vencidos estos, la decisión de segunda instancia se proferirá en el término de cuarenta días.

¿El apelante puede solicitar la práctica de pruebas en el escrito del recurso?

Frente a las pruebas que son solicitadas por el apelante en el recurso de apelación el artículo 235 de la Ley 1952 de 2019 no prevé la posibilidad que se puedan solicitar en esta instancia, de manera que se puede rechazar de plano, sin que contra la decisión proceda recurso alguno o devolver la actuación a etapas que fueron superadas en la primera instancia.

De la misma manera ni el quejoso, ni la víctima que apelen la decisión de archivo o fallo absolutorio tienen esta facultad, por lo que no hay lugar a decretar las mismas.

¿Cuál es la competencia del funcionario de segunda instancia frente al recurso de queja y su trámite?

Según lo establecido en el artículo 136 de la Ley 1952 de 2019, el recurso de queja es aquél que procede contra la decisión que rechaza el recurso de apelación y tiene como finalidad establecer si el recurso de apelación fue negado en debida forma.

El recurso de queja se puede interponer y sustentar dentro del término de ejecutoria de la decisión que niega el recurso de apelación, si no se presenta oportunamente se rechazará de plano.

El funcionario competente de primera instancia remitirá dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento de la ejecutoria de la decisión las copias pertinentes para que decida el recurso.

¿Cuál es la competencia del funcionario de segunda instancia frente al grado de consulta en la suspensión provisional?

El artículo 217 del Código General Disciplinario prevé que frente a la decisión de ordena la suspensión provisional del servidor público es objeto de consulta, sin perjuicio de su inmediato cumplimiento.

Una vez proferida la decisión de suspensión provisional se debe remitir inmediatamente al superior jerárquico o funcional previa comunicación al investigado.

El funcionario competente del grado de consulta debe ponerlo a disposición del suspendido por el término de tres días para presentar las alegaciones en su favor, acompañadas de las pruebas en que las sustente y vencido esté término se decidirá dentro de los diez días siguientes si confirma o revoca la decisión provisional.

¿Cuál es la competencia del funcionario de segunda instancia frente al trámite de los impedimentos o recusaciones formulados en contra de los operadores disciplinarios competentes para adelantar la primera instancia?

En caso de que el funcionario competente de primera instancia advierta una causal de impedimento o se presente una recusación por las causales establecidas en el artículo 104 de la Ley 1952 de 2019 se debe enviar la actuación al superior y éste dentro de los tres días siguientes a su recibo decidirá de plano y se pronunciará respecto de la prosperidad de la causal.

Si se acepta el impedimento se determinará a quien corresponde el conocimiento de las diligencias y se trata de recusación el fallador de primera instancia manifestará si acepta o no la causal, dentro de los dos días siguientes a la fecha de su formulación; vencido este término, se remitirá al funcionario competente de segunda instancia quien dará el mismo trámite señalado para el impedimento.

Bibliografía

Corte Constitucional, C-417/93 (Magistrado ponente: José Gregorio Hernández Galindo 4 de octubre de 1993).

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 05001-23-31-000-2013-00038-01 (3352-15) (Consejero ponente: William Hernández Gómez 4 de julio de 2019).

Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, C-053/2010 (Procurador auxiliar: Jaime Burgos Martínez 5 de abril de 2010).

Corte Constitucional, C-1076/02 (Magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández 5 de diciembre de 2002).

Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, C-034/2017 (Procurador Auxiliar: Camilo Andrés García Gil 17 de marzo de 2017).

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (20 de mayo de 2011). Directiva 007 de 1011. *Aplicación del artículo 51 del Código Disciplinario único - Preservación del orden interno.*

Procurador general de la Nación. (18 de abril de 2007). Circular 20 de 2007. *Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad.*

Procurador general de la Nación. (2 de agosto de 2007). Circular 42 de 2007. *Dar alcance al numeral 6 de la Circular número 20 del 18 de abril de 2007.*

Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios - Secretaría Jurídica Distrital. (20 de abril de 2022). Circular 024 de 2022.

Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo, 68001-23-31-000-2008-00306-01 (Consejero ponente: Nicolás Yepes Corrales 14 de octubre de 2021).

Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, C-106/2014 (Procurador auxiliar: Carlos Enrique Valdivieso Jiménez 2014).

Consejo Nacional de Policía Judicial. (s.f.). *Manual de Policía Judicial.* Obtenido de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Manual-de-Policia-Judicial-Actualizado.pdf>.

Corte Constitucional, C-069/09 (Magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández 10 de febrero de 2009).

Corte Constitucional, C-136/16 (Magistrado ponente Luis Ernesto Vargas Silva 17 de marzo de 2016).

Corte Constitucional, C-032/17 (Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos 25 de enero de 2017).

- Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios. (16 de marzo de 2023). Adecuada aplicación del principio de tipicidad en el proceso disciplinario.
- Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios. (3 de mayo de 2022). Falta disciplinaria, conflicto de intereses, inhabilidades e incompatibilidades.
- Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios. (18 de mayo de 2022). Falta Disciplinaria en la Contratación Pública.
- Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios. (11 de noviembre de 2022). El principio de favorabilidad en el Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019-.
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 25000-23-42-000-2015-01293-01 (Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez 9 de septiembre de 2021).
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, 25000-23-33-000-2015-00525-01 (Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez 27 de agosto de 2020).
- Corte Constitucional, C-948/02 (Magistrado ponente: Álvaro Tafur Galvis 6 de noviembre de 2002).
- Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, C-009/2013 (Procurador auxiliar: Carlos Enrique Valdivieso Jiménez 2013).
- Ordóñez Maldonado, A. (2009). *Justicia Disciplinaria. De la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud*. Bogotá D.C.: Instituto de Estudios del Ministerio Público.
- Devis Echandía, H. (2014). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Bogotá D.C.: Temis.
- Corte Constitucional, C-163/19 (Magistrada ponente: Diana Fajardo Rivera 10 de abril de 2019).
- Corte Constitucional, SU-159/02 (Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa 6 de marzo de 2002).
- Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria, IUS 2015-184887 IIUC D-2015-85-771966 (Procurador delegado ponente: Silvano Gómez Strauch 21 de diciembre de 2021).
- Brito Ruíz, F., & Farfán Molina, F. (2008). *Asuntos Disciplinarios II Las pruebas en el proceso disciplinario*. Bogotá D.C.: Ediciones Jurídicas Axel.
- Pinzón Navarrete, J. H. (2019). *La ilicitud sustancial en el derecho disciplinario*. Bogotá D.C.: Editorial Ibañez.
- Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios. (23 de agosto de 2022). Circular 044 de 2022. *Proceso disciplinario: segunda instancia y doble conformidad*.