

	Cartilla Disciplinaria	CÓDIGO: PB1_CD
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión de Control Disciplinario	FECHA: 11/07/2023
		Página 1 de 1

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Héctor David Escobar Orrego	Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	11/07/2023
Revisó	Héctor David Escobar Orrego	Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	11/07/2023
Aprobó	Héctor David Escobar Orrego	Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno	11/07/2023



ATENEA

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

CARTILLA DISCIPLINARIA

de la Agencia Distrital para la
Educación Superior, la Ciencia
y la Tecnología



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

CONTENIDO:

1

Introducción

2

Generalidades del derecho disciplinario

- ¿Qué es el derecho disciplinario?
- ¿Qué es el Código General Disciplinario?
- Principios de la actuación disciplinaria
- Sujetos disciplinables
- Sujetos procesales y sus facultades
- Causales de exclusión de responsabilidad
- Extinción de la acción disciplinaria
- Régimen disciplinario de los particulares (Contratistas)

3

Faltas disciplinarias

- ¿Cuándo se materializa una falta disciplinaria?
- Elementos de la falta
- Clasificación de las faltas
- Clasificación de las sanciones
- Criterios de graduación de la sanción

4

La actuación procesal

- La acción disciplinaria
- La competencia en materia disciplinaria
- Nulidades en el proceso
- Recusaciones e impedimentos
- Etapas del procedimiento
- Formas de notificación, comunicación y recursos

*"Arréglese al Estado como se conduce a la familia,
con autoridad, competencia y buen ejemplo".*
CONFUCIO

1

INTRODUCCIÓN

Conscientes de que la buena prestación del servicio público se logra con la suma de los esfuerzos individuales de todos los colaboradores de la Agencia Atenea, la Oficina de Control Disciplinario Interno como dependencia encargada de divulgar la información y recomendaciones tendientes a disminuir el riesgo de conductas que puedan materializar alguna falta disciplinaria concreta, diseñó la presente guía como herramienta para socializar los conceptos básicos del régimen disciplinario de los servidores públicos, tomando como fuente el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

La finalidad de esta cartilla es servir de guía para entender los aspectos prácticos más relevantes del derecho disciplinario, su incidencia frente a nuestras conductas como funcionarios públicos y contratistas del Estado, conocer a fondo la ley disciplinaria vigente, el procedimiento aplicable y las conductas constitutivas de faltas disciplinarias. Este documento compila aspectos importantes en el trámite de un proceso disciplinario, por tanto, su objetivo es que sirva como una herramienta básica de consulta y de orientación cuando surjan dudas frente al trámite disciplinario.

"No es el haber recibido una lección lo que nos salva, sino el haber sabido aprovecharla".
GEORGE CANNING

2

GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO

¿Qué es el derecho disciplinario?

Es el conjunto de principios y de normas jurídicas conforme a las cuales se ejerce la potestad sancionatoria del Estado con respecto a los servidores públicos (funcionarios y contratistas), no solo por el incumplimiento de lo consagrado en la Constitución, la ley o reglamento, sino también por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

La finalidad del derecho disciplinario es proteger los principios de la función pública a saber: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. En resumidas cuentas, es la materialización de un mecanismo jurídico eficaz que procure el cumplimiento del artículo 209 de la Constitución Política, el cual establece que la función administrativa está al servicio del interés general.

El derecho disciplinario tiene dos funciones principales: la preventiva y la correctiva. La primera se materializa por medio de todas aquellas políticas y actividades tendientes a disuadir a los servidores públicos de incurrir en violación al Régimen Disciplinario a fin de evitar la imposición de sus consecuencias jurídicas, las cuales se ejecutan por medio de la función correctiva, misma que comprende todo el procedimiento disciplinario, el cual inicia desde la presentación de una queja disciplinaria hasta la adopción de decisión de fondo, sea absolutoria o sancionatoria.

Ser servidor público es una profesión de alto riesgo.

Existe la regla de sujeción con el Estado la cual indica que, al momento de tomar posesión en cualquier cargo público, juro cumplir la Constitución, las leyes y todos los reglamentos internos de la entidad

¿Qué es el Código General Disciplinario?

El código General Disciplinario está compuesto por la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, y se entiende como el instrumento legal por medio del cual el Estado regula el comportamiento de su personal, fijando derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios públicos, establece las faltas, las sanciones disciplinarias y los procedimientos para aplicarlas. Su objetivo es garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético de los servidores y exservidores públicos por conductas que hayan sido cometidas cuando ejercían sus funciones.

Principios de la actuación disciplinaria

El Código General Disciplinario establece los principios rectores del derecho disciplinario, siendo la dignidad humana el primer y más importante principio orientador de la actuación disciplinaria.

Adicionalmente, se identifica el principio de legalidad estrechamente ligado al de tipicidad. Se fortalece el concepto de ilicitud sustancial, preceptuando que la conducta del sujeto disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. Debemos recordar que habrá afectación sustancial del deber, cuando se contraríen los principios de la función pública.

Aunado a ello, amplifica el principio de culpabilidad y se define expresamente las categorías de dolo y culpa, estableciendo que la culpa leve no es sancionable disciplinariamente.

Se rediseña el derecho de defensa, indicando que durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado, así como el derecho del procesado en solicitar la designación de un defensor de oficio que lo acompañe en la actuación y ejerza su defensa técnica.

Por otro lado, a través del principio de investigación integral, las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos favorables y desfavorables que puedan afectar al investigado, es decir, se deben indagar sobre las circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria su responsabilidad, así como aquellos que tiendan a demostrar su inexistencia o eximan de responsabilidad al investigado.

Reconocimiento de la dignidad humana.....	Art.1°
Titularidad de la potestad disciplinaria y autonoma de la acción.....	Art.2°
Poder disciplinario preferente.....	Art.3°
Legalidad.....	Art.4°
Fines de la sanción disciplinaria.....	Art.5°
Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria.....	Art.6°
Igualdad.....	Art.7°
Favorabilidad.....	Art.8°
Licitud sustancial.....	Art.9°
Culpabilidad.....	Art.10°
Fines del proceso disciplinario.....	Art.11°
Debido proceso.....	Art.12°
Investigación integral.....	Art.13°
Presunción de inocencia.....	Art.14°
Derecho a la defensa.....	Art.15°
Cosa juzgada disciplinaria.....	Art.16°
Gratuidad de la actuación disciplinaria.....	Art.17°
Celeridad de la actuación disciplinaria.....	Art.18°
Motivación.....	Art.19°
Congruencia.....	Art.20°
Cláusula de exclusión.....	Art.27°
Prevalencia de los principios rectores e integración normativa.....	Art.22°

"Un buen servidor tiene como principal compromiso vivir en la integridad. Un servidor con sentido laboral da importancia a su misión en cada acción. El servidor impulsor de la convivencia sabe vivir en ella, está preparado para fomentar el respeto, la confianza y la solidaridad; trasciende en el servicio a la comunidad, despierta su verdadera influencia para sembrar armonía y paz.

Un servidor que actúa como decano de la promoción de la convivencia engrandece aún más su servicio".

JESÚS NEIRA

Sujetos disciplinables y sus derechos

Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio, y los particulares contemplados en el artículo 70 del Código General Disciplinario.

Una vez vinculada una persona en la etapa de investigación disciplinaria, sus derechos son:

1. Acceder a la actuación.
2. Designar apoderado.
3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica
5. Rendir descargos.
6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
7. Obtener copias de la actuación.
8. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.

Sujetos procesales y sus facultades

De conformidad con el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, los sujetos procesales que pueden intervenir y tener acceso a la actuación son: el investigado y su defensor, el Ministerio Público y las víctimas reconocidas dentro del proceso, frente a temas relacionados con violación de derechos humanos, derecho internacional humanitario, así como de acoso laboral.

Sus facultades son:

"(...)

9. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica.
10. Interponer los recursos de ley.
11. Presentar las solicitudes respetuosas.
12. Obtener copias de la actuación."

Causales de exclusión de responsabilidad

De acuerdo a lo establecido en el artículo 31 de la Ley 1952 de 2019, no habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando se pruebe la existencia de alguna de las siguientes causales de exclusión de responsabilidad:

- Por fuerza mayor.
- En caso fortuito.

- En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
- Para salvar un derecho propio o ajeno
- Por insuperable coacción ajena.
- Por miedo insuperable.
- Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
- En situación de inimputabilidad. En tales eventos se informará a la dependencia administrativa correspondiente.

Extinción de la acción disciplinaria

El artículo 32 de la Ley 1952 de 2019 establece las causales de extinción de la acción disciplinaria, que son: (1) por la muerte del investigado y, (2) por la prescripción de la acción disciplinaria la cual tendrá lugar si luego de 5 años de haberse cometido la falta, el investigado no fue notificado el fallo de primera instancia.

Régimen disciplinario de los particulares (Contratistas)

Cualquier falta disciplinaria cometida por un particular o contratista, es competencia exclusiva de la Procuraduría General de la Nación. Es importante resaltar que los contratistas son sujetos disciplinables únicamente si ejercen funciones públicas, si administran recursos públicos o si son interventores de un contrato estatal, y por la comisión de las faltas gravísimas establecidas en el artículo 72 de la ley disciplinaria.

"De todos los medios que conducen a la fortuna, los más seguros son la perseverancia y el trabajo".
MARIE R. REYBAUD

3

FALTAS DISCIPLINARIAS

¿Cuándo se materializa una falta disciplinaria?

De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 1952 de 2019, una falta disciplinaria es cualquier conducta prevista en ese código que conlleve al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.

Elementos de la falta

Para materializar una falta disciplinaria deben coexistir tres elementos:

Tipicidad:

Este elemento está estrechamente ligado al principio de legalidad, y es que nadie puede ser juzgado por una conducta que no esté tipificada en la ley como infracción disciplinaria, es decir, para que se catalogue como falta una conducta es porque la ley expresamente censura esa actuación específica, de suerte que si un comportamiento no está tipificado o expresamente señalado como falta no es sancionable.

Culpabilidad:

Es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria, se divide en tres:

1. Culpa grave: es una conducta que se comete por falta de diligencia, imprudencia, falta de pericia, es decir, se sanciona la inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, por ejemplo: incumplir una orden expuesta en una circular interna o reglamento, omitir realizar una actividad en un procedimiento específico, ocasionar daño a los bienes o documentos de la entidad, etc.
2. Culpa gravísima: se da por; (1) ignorancia supina, debe saber algo que por su función debe cumplir, pero lo desconoce o ignora, (2) desatención elemental, no hacer algo que resulta obvio, imprescindible hacer, lo que es común que otra persona hiciera, y (3) violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento, es el deber objetivo de cuidado reglado, es decir una norma expresa me dice que regla debo de cumplir

3. Dolo: la conducta es dolosa cuando el investigado conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización, se involucra la conciencia (elemento cognitivo) y la voluntad (elemento volitivo), sé que no debo de hacer, sé su consecuencia, a pesar de ello, lo realizó libre y voluntariamente.

Ilícitud sustancial:

Este elemento consiste en la afectación sustancial del deber funcional sin justificación alguna. Así las cosas, para que exista la ilicitud sustancial, la conducta tiene que afectar el servicio público que presta la entidad, o el deber funcional del servidor público, o los principios de la función pública.

Clasificación de las faltas

La Ley 1952 de 2019, en su artículo 46 establece la clasificación de las faltas disciplinarias, las cuales podrán ser Gravísimas, Graves o Leves, esto dependiendo de los criterios para determinar la gravedad o la levedad de la falta disciplinaria de que versan en el artículo 47 del mismo código.

● **Las faltas gravísimas son aquellas que están taxativamente señaladas en la ley, así:**

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

● **La faltas graves y leves:**

Constituye Falta Disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como

falta gravísima. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

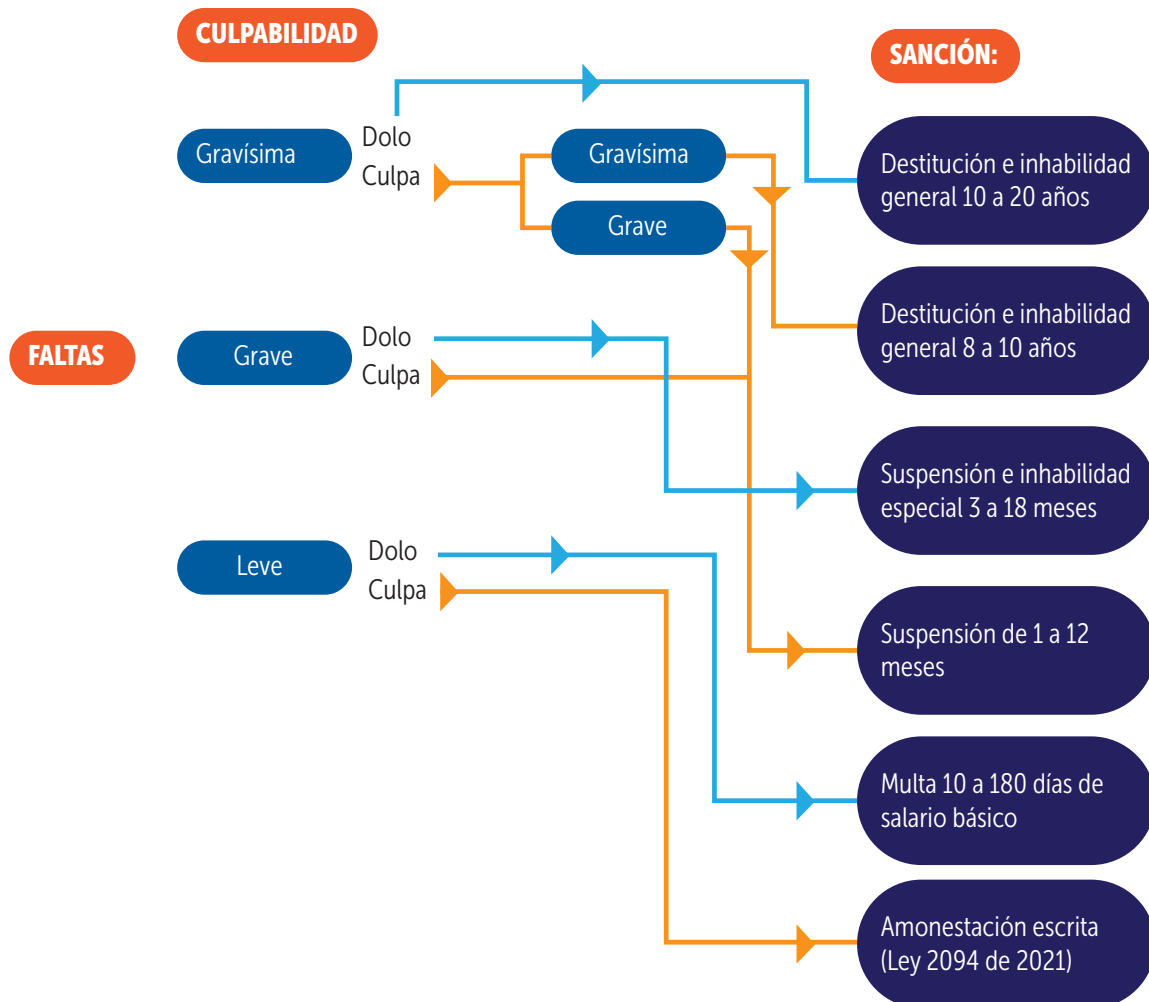
- La naturaleza esencial del servicio.
- El grado de perturbación del servicio
- La jerarquía y mando que el Servidor Público tenga en la respectiva institución.
- La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

"Es necesario consolidar los más altos niveles de calificación y profesionalización de servidor público para combatir todo tipo de corrupción ya que ésta lastima el tejido social colombiano, desmerita sus valores en lo social y en lo ético y, claro está, mina los recursos públicos que son esenciales para solucionar los problemas de la sociedad colombiana.

Es allí donde adquiere trascendencia la labor del funcionario público, que en representación de la comunidad, y al servicio de la sociedad y con actuaciones enmarcadas en la ética y la honestidad, lleve a preservar los recursos públicos para que sean utilizados sin privilegios en el desarrollo de una sociedad próspera, eficiente, equitativa y sin exclusiones".

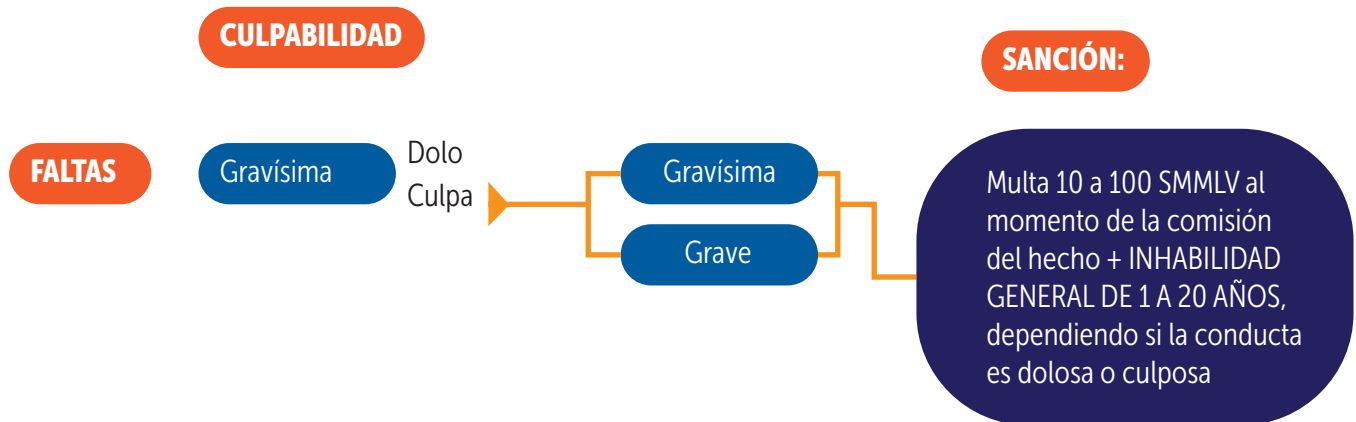
ANTONIO H. GAMARRA

SANCIONES A FUNCIONARIOS PÚBLICOS



- 1. Destitución e inhabilidad general:** es la terminación de la relación del servidor público con la administración sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección. Es la desvinculación del cargo, la terminación del contrato de trabajo. En todo caso, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.
- 2. Suspensión en el ejercicio del cargo:** es la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.
- 3. Multa:** es una Sanción de carácter pecuniario
- 4. Amonestación:** Llamado de atención registrado en hoja de vida y antecedentes.

SANCIONES A PARTICULARES (CONTRATISTAS)



Los particulares disciplinables según el Código General Disciplinario solo responderán por las faltas gravísimas descritas en el artículo 72 de la ley 1952 de 2019, y la única sanción que puede imponérseles es la multa y la inhabilidad general, que corresponde a la imposibilidad de tener algún vínculo laboral o contractual con el Estado por el término que dicte el fallo.

Criterios de graduación de la sanción

1. Atenuantes:

- La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;
- La confesión de la falta o aceptación de cargos;
- Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado y
- Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

2. Agravantes:

- Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga
- Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
- El grave daño social de la conducta;
- La afectación a derechos fundamentales
- El conocimiento de la ilicitud, y
- Pertenecer el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.
- Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero
- La naturaleza de los perjuicios causados

4

FALTAS DISCIPLINARIAS**La acción disciplinaria**

- 1** La acción disciplinaria, además de ser pública, enmarca el compendio de normas que trazan los lineamientos para la aplicación del procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2019, y cuya finalidad no es otra que demostrar o desvirtuar la ocurrencia de una falta de carácter disciplinario cometida por los investigados.
- 2** Dicho procedimiento también puede aplicarse al servidor que se encuentre retirado de la Entidad en donde presuntamente ocurrieron los hechos objeto de reproche disciplinario.
- 3** El proceso disciplinario es adelantado por las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las Entidades Públicas, y puede iniciar de oficio, por informe proveniente de otro Servidor Público, o queja presentada por cualquier persona debidamente identificada.
- 4** Las quejas también pueden ser presentadas por personas anónimas, casos en los cuales deberán cumplir con los requisitos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, los cuales establecen que se deben allegar medios probatorios suficientes sobre la comisión del ilícito disciplinario, de tal manera que permitan adelantar la actuación de oficio.
- 5** En cualquier caso, la Procuraduría General de la Nación puede asumir el poder preferente, esto quiere decir que, de oficio o de petición de parte, la máxima autoridad disciplinaria podrá tomar el conocimiento, hasta su culminación; de cualquier investigación que se adelante dentro de las Oficinas de Control Disciplinario Interno.
- 6** En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, la autoridad disciplinaria, mediante decisión motivada ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.
- 7** Es importante resaltar que es obligación de todo Servidor Público poner en conocimiento de las Oficinas de Control Disciplinario Interno o de la Procuraduría General de la Nación los hechos que puedan constituir falta disciplinaria por parte de otro servidor, adjuntando para ello todas las pruebas que tuviere en su poder.

La competencia en materia disciplinaria

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.

FACTOR FUNCIONAL: Corresponde a las entidades disciplinar a sus servidores, por medio de las Oficinas de Control Disciplinario Interno, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación.

FACTOR TERRITORIAL: Es competente en materia disciplinaria el funcionario del territorio donde se realizó la conducta.

POR RAZÓN DE LA CONEXIDAD: Se tramitarán bajo un mismo proceso las actuaciones que se adelanten contra el mismo disciplinado, que las conductas se hayan realizado en un mismo contexto de hechos o que sean de la misma naturaleza y que no se haya proferido auto de cierre de investigación o que no se haya vencido el término de investigación.

Nulidades en el proceso

La ley 1952 de 2019 establece la facultad de los intervinientes para interponer la solicitud de nulidad que consideren necesaria para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de sus fines; sin embargo, al tratarse de una norma procesal de orden público, la aplicabilidad de las causales de nulidad están sujetas a la forma prevista por el legislador, cuya finalidad no es otra que salvaguardar el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual fija parámetros esenciales con el fin de asegurar que al ciudadano involucrado en una actuación judicial o administrativa, le sean respetadas las garantías procesales previstas en el ordenamiento jurídico.

El artículo 202 de la ley disciplinaria establece tres causales de nulidad del proceso: 1. La falta de competencia del funcionario para proferir el fallo, 2. La violación del derecho de defensa del investigado, y 3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

Recusaciones e impedimentos

Con el fin de evitar la posibilidad de que exista una indebida influencia en las decisiones de fondo que se adopten al interior de un proceso disciplinario, la Ley 1952 de 2019 establece en sus artículos 104 y siguientes, los conceptos de impedimento y recusación, estableciendo las causales por las cuales el funcionario que ejerza la acción disciplinaria debe declararse impedido para continuar conociendo sobre el proceso por poner en riesgo su objetividad e independencia, así como evitar cualquier conflicto de interés que pueda surgir con ocasión de la investigación disciplinaria.

Adicionalmente, cualquiera de los sujetos procesales podrá recusar al servidor público que conozca de la

actuación disciplinaria.

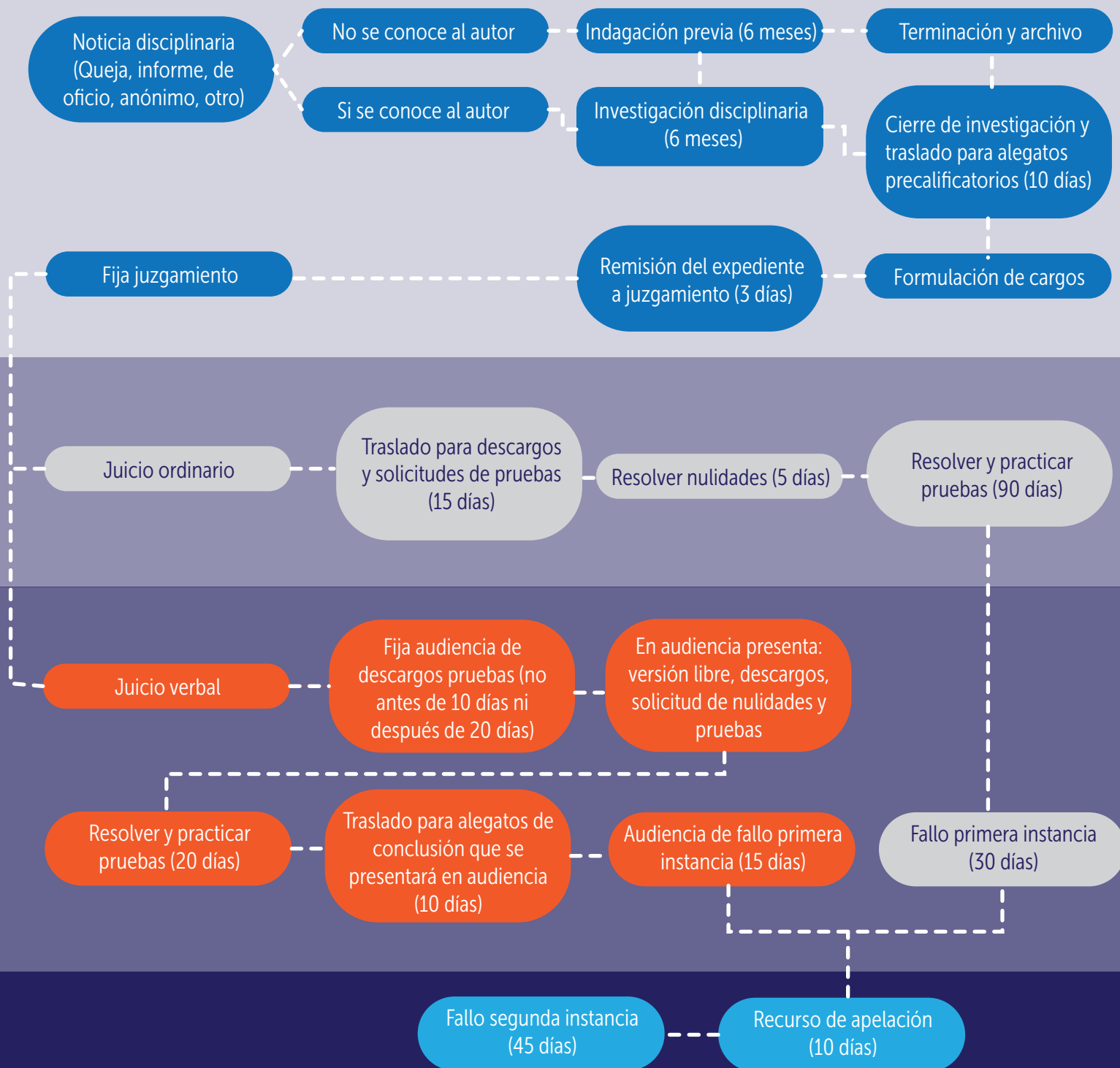
Ante una manifestación de impedimento o la presentación de una solicitud de recusación, se deberá dar aplicación inmediata al procedimiento especial establecido en el artículo 107 de la norma disciplinaria y será el superior del funcionario quien decida de fondo el impedimento o recusación. Mientras se tramita este incidente, el trámite disciplinario será suspendido. Según la ley es falta disciplinaria no declararse impedido de manera inmediata al momento de materializarse la causal de impedimento. También se sanciona no dar trámite a las solicitudes de recusaciones presentadas.

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

LEY 1952/2019

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO



Etapas de instrucción disciplinaria: Es adelantada por la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Agencia Atenea, puede iniciar con una indagación previa, la cual tiene lugar en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de la Falta Disciplinaria; el término es de 6 meses, culminando con el auto de apertura a investigación formal disciplinaria o con el archivo que no hace tránsito a cosa juzgada material.

Se contempla la decisión inhibitoria ante queja temeraria, por hechos irrelevantes, de imposible ocurrencia, por hechos presentados de manera incierta o difusa, o, cuando la acción no podía iniciarse y no tiene recurso

Luego continúa a la fase de investigación disciplinaria, momento en el cual se vincula al investigado y cuyo propósito es verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria, y tiene un término de 6 meses.

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

En el suceso en que exista prueba que objetivamente demuestre la comisión de la falta por parte del implicado, se profiera pliego de cargos, y remitirá a juzgamiento.

Durante el curso de la actuación el proceso será reservado incluso para el quejoso, hasta luego de proferir pliego de cargos.

¿Qué debe contener la decisión que formula cargos?

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.

Etapas de Juzgamiento disciplinario: Su trámite corresponde ser adelantado por la Oficina Jurídica de la Agencia Atenea. Una vez recibido el proceso, el funcionario deberá fijar el procedimiento a seguir, señalando si es ordinario o verbal, caso en el cual deberá instalar audiencia pública.

En esta etapa se abrirá una nueva fase probatoria y se le dará traslado al investigado para que presente descargos, alegatos de conclusión y versión libre, si es su deseo. La etapa culmina con la notificación del fallo absolutorio o sancionatorio según el caso, contra esta decisión procede recurso de apelación que será resuelto por el Director General de la entidad.

¿Qué debe contener el fallo de primera instancia?

Para que el fallo de primera instancia quede en pie debe cumplir con los siguientes requisitos:

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 culpabilidad.
8. La fundamentación de la calificación de la falta.
9. 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.

"Dios no condenó al hombre a trabajar, sino a vivir, concediéndole el trabajo como circunstancia atenuante".

LAGOREVE

Formas de notificación y recursos

La notificación de las decisiones disciplinarias puede ser: personal, por estado electrónico, en estrados, por edicto o por conducta concluyente, así:

PROVIDENCIA	FORMAS DE NOTIFICACIÓN	RECURSO
Auto inhibitorio	Comunicación al quejoso	No procede
Auto de indagación previa	No procede	No procede
Auto de apertura de investigación disciplinaria	Notificación personal al investigado o por edicto, en caso de inasistencia a la citación	No procede
Auto de vinculación	Notificación personal al investigado o por edicto, en caso de inasistencia a la citación	No procede
Auto que decreta pruebas de oficio	Comunicación al investigado	No procede
Auto que resuelve solicitud de pruebas en etapa de investigación disciplinaria	Si se conceden todas las pruebas solicitadas la decisión será comunicada al investigado. Si se niegan todas o parcialmente las pruebas solicitadas la decisión deberá ser notificada personalmente o por estado, en caso de inasistencia a la citación	Recurso de reposición
Auto que resuelve nulidad	Notificación personal al investigado o por estado, en caso de inasistencia a la citación	Recurso de reposición
Auto de archivo en indagación previa	Comunicación al quejoso	Recurso de reposición

PROVIDENCIA	FORMAS DE NOTIFICACIÓN	RECURSO
Auto de archivo en investigación disciplinaria	Comunicación al quejoso y notificación personal al investigado o por estado, en caso de inasistencia a la citación	Recurso de apelación
Auto que dispone la suspensión provisional	Notificación personal al investigado o por estado, en caso de inasistencia a la citación	Consulta ante el superior
Auto de cierre de investigación y traslado para alegatos precalificatorios	Notificación personal al investigado o por estado, en caso de inasistencia a la citación	No procede
Auto de cargos y citación audiencia	Notificación personal al investigado o a través de defensor de oficio, en caso de inasistencia a la citación	No procede
Auto que fija el procedimiento a seguir	Notificación personal al investigado o defensor, o por estado en caso de inasistencia a la citación	No procede
Auto que resuelve solicitud de pruebas en etapa de juzgamiento	Si se conceden todas las pruebas solicitadas, la decisión será comunicada al investigado. Si se niegan todas o parcialmente las pruebas solicitadas la decisión deberá ser notificada personalmente o por estado, en caso de inasistencia a la citación	Recurso de apelación
Decisiones adoptadas en audiencia pública	En estrados	Según el tipo de decisión
Auto que decreta la nulidad de oficio	Comunicación al investigado	No procede

PROVIDENCIA	FORMAS DE NOTIFICACIÓN	RECURSO
Auto que ordena variar pliego de cargos	Comunicación al investigado	No procede
Auto que ordena el traslado para alegatos previos al fallo	Notificación personal al investigado o defensor, o por estado en caso de inasistencia a la citación	No procede
Fallo de primera instancia	Notificación personal al investigado o defensor, o por edicto en caso de inasistencia a la citación. Si el fallo el absolutorio deberá ser comunicado al quejoso	Recurso de apelación
Fallo de segunda instancia	Notificación personal al investigado o defensor, o por edicto en caso de inasistencia a la citación.	No procede

"El éxito es avanzar de fracaso en fracaso, sin perder el entusiasmo".

WINSTON CHURCHILL

"En caso de que desees aprender más a profundidad sobre el derecho disciplinario, te recomendamos leer la Guía Básica sobre el procedimiento en la Ley 1952 de 2019 expedida por la Secretaría Jurídica Distrital a través de la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios emitida en noviembre de 2022 denominada "Metodología del Proceso Disciplinario", la cual puedes encontrar en la página web de la Secretaría Jurídica Distrital"