

Referencia Disciplinaria

Aproximación Comprensible al Procedimiento Disciplinario.

Basada en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021)

Introducción

El procedimiento disciplinario es un componente fundamental de la función pública. Aunque con frecuencia se percibe como un tema exclusivamente jurídico o reservado para abogados, en realidad nos concierne a todos los servidores públicos, sin importar nuestro nivel jerárquico o campo de desempeño. Comprender el régimen disciplinario no solo previene faltas, sino que fortalece la transparencia, el respeto al deber funcional y el compromiso ético en el ejercicio del servicio público.

Esta referencia jurídica tiene como finalidad brindar una explicación clara y didáctica del procedimiento disciplinario, basada en el Código General Disciplinario, con un enfoque accesible para públicos no especializados, pero con sustento normativo y técnico.

1. ¿Qué es el Derecho Disciplinario?

El derecho disciplinario es el conjunto de normas jurídicas mediante las cuales el Estado ejerce su potestad sancionadora frente a los servidores públicos y ciertos particulares que desempeñan funciones públicas. Su finalidad es proteger los principios rectores de la función administrativa, como la legalidad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, igualdad y publicidad, tal como lo establece el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Este sistema normativo no solo impone sanciones, sino que también cumple una función preventiva al promover la obediencia a los deberes y el cumplimiento ético de las funciones asignadas.

2. Normatividad Aplicable

El marco normativo central del procedimiento disciplinario es el **Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)**, el cual fue **modificado por la Ley 2094 de 2021**. Estas disposiciones regulan los deberes de los servidores, las faltas disciplinarias, el procedimiento aplicable, las sanciones y los derechos del investigado, entre otros aspectos.

3. Sujetos Disciplinables

El régimen disciplinario se aplica tanto a los **servidores públicos** —en ejercicio o retirados— como a los **particulares que ejercen funciones públicas**, administran recursos del Estado o intervienen en su ejecución contractual. Así lo dispone el artículo 70 del Código General Disciplinario.

4. Elementos de la Falta Disciplinaria

Una conducta solo es sancionable si concurren los siguientes elementos:

- **Tipicidad:** la conducta debe estar expresamente prevista como falta en la ley.
- **Culpabilidad:** debe haber dolo, culpa grave o culpa gravísima (la culpa leve no es sancionable).
- **Ilicitud sustancial:** la conducta debe afectar de manera sustancial el deber funcional o los principios de la función pública.

Las faltas se clasifican en **gravísimas** (taxativamente señaladas en la ley), **graves** y **leves**, conforme a criterios como la naturaleza del servicio, el perjuicio causado y la jerarquía del servidor.

5. Procedimiento Disciplinario: Etapas

El procedimiento disciplinario consta de dos grandes etapas: **instrucción** y **juzgamiento**.

5.1 Instrucción (a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno)

- **Indagación previa:** fase exploratoria para identificar al presunto autor y los hechos.
- **Investigación disciplinaria:** fase formal que vincula al investigado, recoge pruebas y puede concluir con archivo o formulación de cargos.
- **Auto de cargos y traslado para alegatos:** si hay mérito, se formulan cargos y se da espacio a la defensa.

5.2 Juzgamiento (a cargo de la Oficina Jurídica)

- Se determina el procedimiento (ordinario o verbal).
- Se permite al investigado presentar **descargos, pruebas y alegatos de conclusión**.
- Se emite el **fallo de primera instancia** (absolutorio o sancionatorio), el cual puede ser apelado.
- En caso de apelación, se emite un **fallo de segunda instancia** definitivo.

Durante todo el proceso, la autoridad debe aplicar el principio de investigación integral, lo cual implica investigar tanto los hechos que puedan demostrar la responsabilidad como los que puedan exonerar al investigado.

6. Derechos del Investigado

Toda persona vinculada a una investigación disciplinaria goza de múltiples garantías, como:

- Acceder al expediente.
- Designar defensor o solicitar uno de oficio.
- Rendir versión libre.
- Aportar y controvertir pruebas.
- Presentar descargos y alegatos.
- Interponer recursos procedentes.
- Obtener copia de las actuaciones.

Estos derechos salvaguardan el **debido proceso**, consagrado en el artículo 29 de la Constitución.

7. Sanciones Disciplinarias

A. Servidores públicos

- **Destitución e inhabilidad general.**
- **Suspensión del cargo e inhabilidad especial.**
- **Multa.**
- **Amonestación escrita.**

B. Particulares disciplinables

Solo por **faltas gravísimas**, se les puede imponer:

- **Multa.**
- **Inhabilidad para contratar o ejercer función pública.**

8. Extinción y Exclusión de Responsabilidad

La acción disciplinaria se extingue por **muerte del investigado** o **prescripción** (si no hay fallo de primera instancia dentro de los cinco años siguientes a la comisión de la falta).

No habrá responsabilidad disciplinaria si se prueba alguna **causal de exclusión**, como fuerza mayor, cumplimiento de una orden legítima, miedo insuperable o inimputabilidad.

9. Notificaciones y Recursos

Las decisiones se notifican por medios como edicto, estado electrónico, comunicación personal o conducta concluyente. Las providencias más relevantes (como los fallos) son susceptibles de **recurso de apelación**; otras, como ciertos autos, permiten **reposición**.

Conclusión

El régimen disciplinario no es una amenaza, sino una herramienta para proteger el interés general, garantizar la transparencia y fomentar la responsabilidad en el ejercicio de la función pública. Conocer su funcionamiento es clave para ejercer con excelencia, ética y coherencia. La finalidad última no es sancionar, sino educar, prevenir y dignificar el servicio que prestamos al Estado y a la ciudadanía.