

DERECHO DISCIPLINARIO

SECRETARIA DE TRANSPORTES Y TTO
DE MEDELLIN

LEY 734 DE 2002

- **por la cual se expide el Código Disciplinario Único, establece un régimen de procedimientos y sanciones, que buscan salvaguardar el correcto ejercicio de la función pública.**
- **De conformidad con el artículo 75 y siguientes de la Ley 734 corresponde a las entidades disciplinar a sus servidores y miembros. Para ello toda entidad debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel jerárquico encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. La segunda instancia corresponde al nominador, para el caso del Municipio de Medellín, el señor Alcalde.**

QUÉ ES EL CONTROL DISCIPLINARIO?

Es una potestad que la ley asigna a algunos organismos del Estado. Se manifiesta en la intervención y correctivos aplicables para un buen desempeño de la función pública.

- Se ejerce como función preventiva Y como función disciplinaria cuando se hace necesario iniciar, adelantar y fallar una investigación como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria (artículo 16, Ley 734 de 2002).**

?

QUÉ NORMA REGULA EL CONTROL DISCIPLINARIO

La Ley 734, que entró a regir el cinco (5) de mayo de 2002, reemplazando la reglamentación que establecía la Ley 200 de 1995.

¿QUIÉN EJERCE EL CONTROL DISCIPLINARIO

**Lo ejercen la Procuraduría
General de la Nación, las
Personerías Municipales y
Distritales y las Oficinas de
Control Disciplinario Interno
de cada entidad estatal.**

¿A QUIÉN SE PUEDE INVESTIGAR

DISCIPLINARIAMENTE?

Pueden ser investigados disciplinariamente los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales), los indígenas que administren recursos del Estado y los particulares que cumplan labores de interventoría en los contratos estatales, que ejerzan funciones públicas, presten servicios públicos a cargo del Estado (artículo 366 de la Constitución Política) o administren recursos de este (artículos 25 y 53, Ley 734 de 2002).

Cabe anotar que los servidores públicos adscritos mediante Contrato de Prestación de Servicios a la Administración Municipal no son sujetos disciplinables (Sentencia C-694 del 12 de agosto de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentarías), pero se debe informar a la dependencia contratante para tomar los correctivos que establece la ley.

ENTONCES, A MÍ ME PUEDEN INVESTIGAR. ¿PERO EN QUÉ CASOS?

Quando incurra en una falta disciplinaria, es decir, cuando incida en un comportamiento que conlleve el incumplimiento de los deberes, la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, o en las prohibiciones, que la Constitución y la ley me han otorgado en razón de mis funciones.

- **Cuando existan circunstancias que justifiquen la conducta del funcionario, no habrá lugar a responsabilidad, ni sanción disciplinaria (artículo 28, Ley 734 de 2002). Por ejemplo: El funcionario que no asiste a laborar por que ha sido retenido por la guerrilla.**

- **Así mismo la ley y la Constitución establecen un régimen de inhabilidades, impedimentos y conflicto de intereses, que debo respetar, y cuya violación también acarrea falta disciplinaria y como consecuencia una investigación y una posible sanción (artículo 23, Ley 734 de 2002). De acuerdo a la conducta en que incurra, la falta puede ser gravísima, grave o leve.**

EN EL MUNICIPIO DE MEDELLIN EXISTE UNA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO?

Sí. La Ley 734 nos asigna como entidad territorial la función de aplicar el Control Disciplinario a nuestros servidores y miembros y para ello nos exige organizar una oficina del más alto nivel, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios (artículos 75 y 76, Ley 734 de 2002). En cumplimiento de ello se creó mediante el Decreto 0400 de 2002, la Oficina de Control Disciplinario Interno del Municipio de Medellín. De la segunda instancia conoce el señor Alcalde.

¿QUÉ ES ESO DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA?

La Constitución Política, al igual que la Ley 734 de 2002, contemplan el derecho a la impugnación, apelación o a la refutación de una decisión cuando no se está de acuerdo con ella. En el proceso disciplinario existe un funcionario investigador en cabeza del Jefe de Control Disciplinario Interno (primera instancia) y sus decisiones pueden ser objetadas ante el nominador (segunda instancia), que para el caso del Municipio de Medellín, es el señor Alcalde.

CON QUE TERMINO CUENTO PARA IMPUGNAR UNA DECISIÓN DISCIPLINARIA?

Las decisiones de la Oficina de Control Disciplinario Interno, frente a las cuales la ley autoriza la interposición de un recurso o la impugnación, podrán ser objetadas desde la fecha de su expedición hasta el vencimiento de los tres días siguientes a su notificación (artículo 111, Ley 734 de 2002).

CUÁL PUEDE SER EL ORIGEN DE UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA?

Una investigación puede originarse en una queja presentada por un ciudadano o particular, en un informe presentado por cualquier servidor público, o de oficio a juicio del funcionario investigador por información proveniente de un servidor público o de otro medio que amerite credibilidad (artículo 69, Ley 734 de 2002).

¿CÓMO SE FORMULA LA QUEJA O EL INFORME?

Es necesario, antes de presentar una queja o un informe, hacer una rápida investigación administrativa por parte de quien va a formularla (si quien la presenta se desempeña como Jefe), pues muchas veces en este proceso se aclara la situación y no se hace necesaria su remisión a la Oficina de Control Disciplinario Interno, descongestionando así la Oficina de situaciones que tienen solución administrativa. Ej.: Ausencias del funcionario que tenían una explicación justa.

- **Por ello si se ha determinado que la conducta del funcionario amerita la presentación de una queja o un informe ante el organismo de Control Disciplinario, esta debe contener en la medida de lo posible los siguientes aspectos:**
- **Identificación del quejoso o informante:**
- **Indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolla la conducta presuntamente irregular**
- **Identificar en lo posible al Funcionario que presuntamente incurrió en la conducta disciplinable**

- **Indicar la actuación u omisión del servidor público**, si se trata del incumplimiento de un deber o función, si incurrió en una prohibición o si ha violado el régimen de inhabilidades, impedimentos y conflicto de intereses, posibles perjuicios ocasionados y afectación a la prestación del servicio.
- **Relacionar y aportar las pruebas de la presunta falta disciplinaria**
- **Mencionar si se ha tomado alguna medida previa**

- **Quien formule una queja falsa o temeraria puede ser sancionado con la imposición de una multa hasta de 180 salarios mínimos legales diarios vigentes (artículo 150, Ley 734 de 2002).**

¿EXISTEN CONDUCTAS DEL FUNCIONARIO QUE NO AMERITEN UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA Y QUE COMO JEFE YO PUEDA MANEJAR AUTÓNOMAMENTE? ¿EN MÍ PAPEL DE JEFE, CÓMO PUEDO CONTRIBUIR A UN MEJOR DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA?

La Ley 734 de 2002, en su artículo 51, ha asignado a quienes se desempeñan como Jefes (Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Jefes de Unidad, Inspectores, Corregidores, entre otros), una función de alta importancia en el control disciplinario de cada dependencia. Cuando se presenten hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo, o que no afecten en gran medida el cumplimiento de la función o tarea del servidor público

no debo acudir a la Oficina de Control Disciplinario. Como Jefe inmediato procederé a llamar la atención al autor del hecho de manera verbal invitándolo a que reconsidere la conducta y corrija su actuación. Este llamado de atención no constará en su hoja de vida, ni le generará antecedente disciplinario. (Sentencia C-1076 de 2002, Corte Constitucional).

No resulta tener la misma gravedad o trascendencia el pequeño retardo en la hora de ingreso a laborar, de una Secretaria, que de un bombero o de un médico. Pueden presentarse así mismo errores involuntarios en la presentación de un informe o en la implementación de un sistema. Igual puede tratarse de una persona que requiera atención especializada, como lo es el caso de los alcohólicos o con problemas psicológicos o psiquiátricos, quienes deben ser remitidos a salud ocupacional para que reciban apoyo.

DEBO FORMULAR LA QUEJA ANTE TODOS LOS ORGANISMOS QUE EJERCEN EL CONTROL DISCIPLINARIO?

La queja o informe puede formularse ante cualquiera de los organismos que ejercen el control disciplinario (Procuraduría, Personería, Oficina de Control Disciplinario Interno), pero sólo debe presentarse ante uno de ellos, para evitar su congestión y la remisión innecesaria de documentos entre uno y otro organismo.

**¿CUÁNDO PRESENTO UNA QUEJA O UN INFORME,
SE ME DEBE INFORMAR SOBRE SU RESULTADO?
¿SOY PARTE DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA?**

Como quejoso no soy parte de la investigación, sin embargo, seré informado del trámite que a la misma se le dará. Puedo también ampliar la queja bajo la gravedad de juramento, aportar las pruebas que tenga en mi poder e impugnar (objetar) la decisión de archivo y el fallo absolutorio (que indulta, condona, o perdona), cuando la decisión me afecte directamente (parágrafo, artículo 90, Ley 734 de 2002).

Son sujetos procesales o partes en la investigación disciplinaria el investigado y su defensor, y el Ministerio Público (artículo 89, Ley 734 de 2002).

**¿SE ME PUEDE INVESTIGAR PARALELAMENTE
POR DIFERENTES ORGANISMOS DEL ESTADO
CON OCASIÓN DE LA MISMA CONDUCTA?**

Mi conducta puede transgredir simultáneamente varias disposiciones normativas diferentes a las de tipo disciplinario, y si este es el caso, puedo ser investigado por las diferentes autoridades u organismos a los que les compete, e inclusive, sancionarme de manera independiente por cada una de ellas.

QUÉ SANCIONES ME PUEDEN IMPONER EN UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA?

- De acuerdo a la falta estoy sometido a las siguientes sanciones (artículo 44 y siguientes Ley 734 de 2002):
- Destitución e inhabilidad general: Termina mi relación con la administración y me imposibilita para ejercer cargos públicos por el término que fije el organismo investigador, que puede oscilar entre 10 y 20 años. Si la falta afecta el patrimonio del Estado la inhabilidad será permanente.

- **Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial:** Se me separa del ejercicio del cargo y se me limita la posibilidad de ejercer la función pública por un término que no puede ser inferior a 30 días ni superior a 12 meses.
- **Suspensión:** Se me separa del ejercicio del cargo, pero no se me inhabilita. La suspensión no puede ser inferior a un mes ni superior a doce meses.

- **Multa**: Es una sanción de carácter pecuniario que no puede ser inferior al valor de 10, ni superior al de 180 días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta.
- **Amonestación escrita**: Implica un llamado de atención formal, por escrito, que se registrará en mi hoja de vida.

SI HE DEJADO DE SER SERVIDOR PÚBLICO O ESTOY OCUPANDO UN CARGO DIFERENTE A AQUEL EN EL CUAL INCURRÍ EN UNA POSIBLE FALTA DISCIPLINARIA, AÚN PUEDO SER INVESTIGADO Y SANCIONADO?

Aunque ya no sea un servidor público o este ocupando un cargo en una entidad oficial diferente a aquella en la cual incurrí en una falta disciplinaria, puedo ser investigado disciplinariamente e inclusive ser sancionado (artículo 25, Ley 734 de 2002)

Si como resultado de la investigación se profiere una decisión mediante la cual se me sanciona (fallo sancionatorio), la misma se hará efectiva en el cargo y entidad en la cual me encuentre prestando el servicio (artículo 45, Ley 734 de 2002).

Si me encuentro cesante o retirado del servicio, la sanción aún así tendrá efecto, pues se verá reflejada en mis antecedentes disciplinarios registrados en la Procuraduría General de la Nación (artículo 174, Ley 734 de 2002).

Así mismo cuando la sanción sea de amonestación escrita, será anotada en mí hoja de vida (artículo 46, inciso 4, Ley 734 de 2002), cuando se trate de una suspensión, mí retiro del servicio no permitirá hacerla efectiva, pero la ley autoriza que la misma se convierta en salarios de acuerdo a lo devengado al momento de la comisión de la falta (artículo 46, Ley 734 de 2002)

- **para este caso y para el de las multas, se promoverá su cobro por parte del nominador (artículo 173, Ley 734 de 2002) y cuando la sanción lleve consigo la inhabilidad, me impedirá el ejercicio de la función pública, por el término que señale el fallo.**

Si me encuentro cesante o retirado del servicio, la sanción aún así tendrá efecto, pues se verá reflejada en mis antecedentes disciplinarios registrados en la Procuraduría General de la Nación (artículo 174, Ley 734 de 2002).

Así mismo cuando la sanción sea de amonestación escrita, será anotada en mí hoja de vida (artículo 46, inciso 4, Ley 734 de 2002), cuando se trate de una suspensión, mí retiro del servicio no permitirá hacerla efectiva, pero la ley autoriza que la misma se convierta en salarios de acuerdo a lo devengado al momento de la comisión de la falta (artículo 46, Ley 734 de 2002)

para este caso y para el de las multas, se promoverá su cobro por parte del nominador (artículo 173, Ley 734 de 2002) y cuando la sanción lleve consigo la inhabilidad, se impedirá el ejercicio de la función pública, por el término que señale el fallo.

¿QUÉ DERECHOS ME ASISTEN COMO INVESTIGADO?

En cualquier tipo de investigación deben respetarse las garantías tanto de índole Constitucional como legal. En el proceso disciplinario, como investigado cuento con los siguientes derechos (artículo 92, Ley 734 de 2002):

Acceder a la investigación: Observar con libertad el expediente que contiene la queja y las pruebas.

- **Designar defensor: Escoger un abogado que me represente en el proceso o solicitar el nombramiento de uno de oficio.**
- **Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia: Para rendir versión no se me tomara juramento.**

- **Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica:** Puedo aportar pruebas a mi favor, discutir las o debatirlas,
- **Rendir descargos:** Concluida la etapa de la investigación podré presentar alegatos en mi defensa y solicitar nuevas pruebas.
- **Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.**

- **Obtener copias de la actuación**
- **Presentar alegatos de conclusión antes del fallo de primera instancia: Antes de proferirse el fallo de la Oficina de Control Disciplinario, si considero tener nuevos elementos que puedan incidir en la decisión, puedo comunicarlos al funcionario que adelanta la investigación.**

**¿CUALES SON LAS ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO?
¿CUANTO TIEMPO PUEDE DEMORAR?**

Toda actuación administrativa o judicial, debe ceñirse a un debido proceso, es decir a un proceso que garantice el cumplimiento de los derechos que Constitucional y legalmente han sido otorgados al investigado.

Cuando no existe claridad sobre quien es el autor de la conducta, si ocurrió o no la falta o si a esta debe o no dársele un tratamiento disciplinario, se adelanta una indagación (No es obligatorio adelantarla y opera tanto para el procedimiento ordinario como para el verbal). Su duración generalmente es de seis (6) meses, vencidos los cuales de acuerdo a la prueba recaudada se archiva o se inicia una investigación disciplinaria (artículo 150, Ley 734 de 2002).

El procedimiento verbal se desarrolla mediante la citación a una audiencia en la que se practican pruebas y se profiere el fallo. Se adelanta este procedimiento cuando se trate de una falta leve, cuando se sorprenda al funcionario en el momento de comisión de la falta, cuando haya confesión y para la investigación de algunas faltas gravísimas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 175 de la Ley 734 de 2002.

El procedimiento ordinario se agota en las siguientes etapas: La investigación. La evaluación de la investigación (pliego de cargos o archivo). Los descargos, pruebas, los alegatos de conclusión y el fallo.

La investigación disciplinaria busca establecer los motivos determinantes de la conducta, el perjuicio causado a la administración y la responsabilidad disciplinaria del investigado, su duración generalmente será de seis (6) meses (artículos 152 a 160, Ley 734 de 2002).

Concluida la investigación se evaluará la investigación y si existe prueba sobre la comisión de la falta y de la responsabilidad del investigado, se formulará un pliego de cargos, si no existe prueba se archivará (artículos 161 a 165, Ley 734 de 2002).

En el pliego de cargos se indicarán las normas presuntamente violadas y se calificará o conceptuará el tipo de falta cometida (gravísima, grave, leve), en esta etapa el investigado podrá presentar sus descargos, alegatos o justificaciones (en el término de 10 días) y solicitar pruebas que se practicarán dentro de los noventa (90) días siguientes (artículos 166 a 168, Ley 734 de 2002).

Una vez practicadas las pruebas se concederá al investigado un término de diez (10) días para que presente sus alegatos de conclusión, o nuevos elementos que puedan incidir en la decisión (artículo 92, numeral 8, Ley 734 de 2002).

Vencido el término para presentar alegatos de conclusión, se proferirá el fallo dentro de los veinte (20) días siguientes (artículos 169 y 170, Ley 734 de 2002). El fallo contiene la decisión final de la investigación y puede ser o no favorable al investigado (absolutorio o sancionatorio). En caso tal de que la decisión sea desfavorable al investigado este podrá impugnar ante el nominador (Alcalde), quien tendrá un término de cuarenta y cinco (45) días para decidir (artículo 171, Ley 734 de 2002).