

**ASPECTOS PROCESALES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY  
DISCIPLINARIA EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE  
LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER: RETOS Y EXPECTATIVAS.**

**LAURA MARCELA ESTEVEZ GUEVARA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2017**

**ASPECTOS PROCESALES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY  
DISCIPLINARIA EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE  
LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER: RETOS Y EXPECTATIVAS.**

**LAURA MARCELA ESTEVEZ GUEVARA**

**Trabajo de grado para optar al título de  
ABOGADA**

**Director**

**FERNANDO RUEDA PINILLA  
Doctor en Derecho y Ciencias Políticas**

**Tutor**

**JAVIER OCTAVIO TRILLOS MARTINEZ  
Magister en Hermenéutica Jurídica y Derecho**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2017**

A Dios, por regalarme la dosis diaria de paz, que me permite lograr todos mis propósitos

A mi madre por su increíble virtud de amar de forma incondicional y absoluta, por apoyar cada uno de mis pasos sin reprochar mi caminar.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la familia OCID, por enseñarme un nuevo concepto de hogar, como un buen ambiente laboral, donde creces profesional e intelectualmente y donde encuentras más que compañerismo amistad.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN .....	16
1. OBJETIVOS .....	20
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	20
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	20
2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....	21
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD .....	21
2.2 ORGANIGRAMA .....	24
3. MARCOS DE REFERENCIA .....	25
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS .....	25
3.2 MARCO TEÓRICO .....	26
4. MARCO CONCEPTUAL.....	29
5. METODOLOGÍA .....	32
5.1. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL .....	32
5.1.1 Fase No 1.....	32
5.1.2 Fase No 2 .....	32
5.1.3 Fase No 3 .....	33
5.1.4 Fase No 4.....	33
5.2. CRONOGRAMA .....	38

6.	UNIDAD No 1. MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA PROCEDIMENTAL DE LA LEY 734 DE 2002 Y DEL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014 .....	39
6.1.	INTRODUCCIÓN.....	39
6.2.	PROCEDIMIENTO ORDINARIO .....	39
6.2.1	Primera etapa: Indagación Preliminar .....	39
6.2.2	Segunda Etapa.....	42
6.2.3	Tercera Etapa. ....	45
6.3.	PROCEDIMIENTO ESPECIAL .....	47
6.3.1	Procedimiento Verbal .....	47
6.4.	PROYECTO DE LEY NO 055 DE 2014 .....	50
6.4.1	Primera Etapa .....	52
6.4.2	Segunda Etapa.....	54
6.4.3	Tercera Etapa .....	56
7.	UNIDAD No 2. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEY 734 Y EL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014 .....	58
7.1.	INTRODUCCIÓN.....	58
7.2.	PRINCIPIOS RECTORES .....	58
7.2.1	Fase Inicial. Indagación previa .....	62
7.2.2	Fase Intermedia – Investigación.....	65
7.2.3	Fase final – Audiencia .....	70
7.3.	PRUEBAS .....	73
7.3.1	Confesión .....	76
7.3.2	Testimonio.....	78
7.3.3	Dictamen Pericial .....	80
7.3.4	Inspección Disciplinaria.....	81

8.	UNIDAD No 3. ANALISIS PRÁCTICO DEL TRAMITE PROCESAL SURTIDO EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, CON ENFOQUE EN EL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014 .....	82
8.1.	INTRODUCCIÓN.....	82
8.2.	ANÁLISIS PROCESAL Y PROBATORIO DE LOS PROCESOS INICIADOS EN EL AÑO 2016.....	84
8.3.	ANÁLISIS DE PROCESOS INICIADOS CONTRA SERVIDORES DETERMINADOS .....	85
8.3.1	Radicado 2016-002. ....	85
8.3.2	Radicado 2016-030 .....	88
8.3.3	Radicado 2016-043 .....	90
8.3.4	Radicado 2016-054 .....	93
8.4.	ANÁLISIS DE PROCESOS INICIADOS CONTRA SERVIDORES INDETERMINADOS .....	95
8.4.1	Radicado 2016-031 .....	95
8.4.2	Radicado 2016-032 .....	97
8.4.3	Radicado 2016-049 .....	99
8.4.4	Radicado 2016-052 .....	101
8.5.	ANÁLISIS DE LOS PROCESOS INICIADOS EN VIGENCIAS ANTERIORES AL AÑO 2016.....	104
8.5.1	Radicado 2013-003 .....	104
8.5.2	Radicado 2013-021 .....	108
8.6.	ANÁLISIS TEÓRICO Y CONCLUSIVO CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	111
8.6.1	La queja o el informe .....	111
8.6.2	De la Indagación a la Investigación Disciplinaria.....	113
8.6.3	De los Términos Probatorios.....	114
8.6.4	Conclusión.....	116
9.	UNIDAD No 4. PLAN DE ACCIÓN Y APLICACIÓN DE NUEVOS FORMATOS Y MEDIDAS JURÍDICAS PARA LA SUSTANCIACIÓN DE PROCESOS EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO .....	117

9.1	INTRODUCCIÓN.....	117
9.2	APERTURA DE INVESTIGACIÓN.....	117
9.3	CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN .....	124
9.4	ARCHIVO .....	127
9.5	FORMULACIÓN DE CARGOS .....	131
10.	CONCLUSIONES.....	142
	BIBLIOGRAFÍA .....	145

## LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Cronograma de Actividades.....	38
Cuadro 2. Proceso Radicado 2016-002 .....	86
Cuadro 3. Proceso Radicado 2016-30.....	89
Cuadro 4. Proceso Radicado 2016-43.....	91
Cuadro 5. Proceso Radicado 2016-54.....	93
Cuadro 6. Proceso Radicado 2016-31 .....	96
Cuadro 7. Proceso Radicado 2016-32.....	98
Cuadro 8. Proceso Radicado 2016-49.....	100
Cuadro 9. Proceso Radicado 2016-52.....	102
Cuadro 10. Proceso Radicado 2013-003 .....	105
Cuadro 11. Proceso Radicado 2013-021 .....	108

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Organigrama.....	24
Figura 2. Informe 1 .....	34
Figura 3. Informe 2 .....	35
Figura 4. Informe 3 .....	36
Figura 5. Informe 4 .....	37
Figura 6. Etapa de indagación preliminar .....	42
Figura 7. Apertura de investigación.....	45
Figura 8. Tercera etapa.....	47
Figura 9. Procedimiento especial.....	50
Figura 10. Procedimiento Disciplinario Proyecto de Ley 055 de 2014. ....	57
Figura 11. Principios Rectores de la ley 734 de 2002 .....	60
Figura 12. Principios Rectores del Proyecto de Ley 055 de 2014 .....	62
Figura 13. Variaciones de la etapa de indagación.....	63
Figura 14. Variaciones de la etapa de Investigación.....	66
Figura 15. Términos de la Investigación Disciplinaria .....	67
Figura 16. Variación etapa final .....	72

Figura 17. Esquema capitular probatorio .....	74
Figura 18. Descripción organizativa de la Oficina de Control Interno Disciplinario	83
Figura 19. Muestra Seleccionada Procesos Disciplinarios.....	84
Figura 20. formato propuesto del auto de apertura .....	118
Figura 21. Formato propuesto del auto de cierre .....	124
Figura 22. Formato propuesto para el auto de archivo .....	127
Figura 23. Formato propuesto para la formulación de cargos .....	131

## RESUMEN

**TÍTULO:** ASPECTOS PROCESALES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY DISCIPLINARIA EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER: RETOS Y EXPECTATIVAS\*

**AUTOR:** Laura Marcela Estévez Guevara\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Régimen sancionatorio, transición normativa, procedimiento disciplinario, adecuación normativa.

### **DESCRIPCIÓN:**

Teniendo en cuenta que la Ley 734 de 2002 está siendo susceptible de reforma normativa por el Proyecto de Ley 055 del 2014, se hizo pertinente desarrollar la práctica jurídico social, conforme al trabajo que se lleva a cabo en la Oficina de Control Interno Disciplinario, siendo esta una dependencia de la Universidad Industrial de Santander, encargada de adelantar Procesos Disciplinarios en contra de los servidores públicos que tienen una vinculación legal y reglamentaria con la institución. En tal virtud se realizó una aproximación jurídica de la correcta aplicación del actual Código Único Disciplinario, puntualizando las distinciones que existen en materia procedimental para crear una visión diferencial entre los dos cuerpos normativos. Así mismo, se tomó una muestra específica de algunos procesos, asumiendo una estrategia en la práctica procesal y las implicaciones negativas o positivas que pueden surgir a futuro con la implementación del Proyecto de Ley.

El análisis objetivo hecho a través del desarrollo funcional de la práctica permitió crear un plan de acción y aplicación dentro de la Oficina de Control Interno Disciplinario, para apoyar y servir como guía en las diferentes decisiones que se manejarán a futuro en las etapas procesales de eventuales procesos disciplinarios adelantados por la autoridad disciplinaria de la Universidad Industrial de Santander.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Fernando Rueda Pinilla. Tutor: Javier Octavio Trillos Martínez.

## ABSTRACT

**TITLE:** PROCESSING ASPECTS IN THE IMPLEMENTATION OF THE NEW DISCIPLINARY LAW IN THE OFFICE OF INTERNAL DISCIPLINARY CONTROL OF THE INDUSTRIAL UNIVERSITY OF SANTANDER: CHALLENGES AND EXPECTATIONS\*

**AUTHOR:** Laura Marcela Estévez Guevara\*\*

**KEYWORDS:** Sanctioning regime, normative transition, disciplinary procedure, regulatory adaptation.

### DESCRIPTION:

Taking into account that Law 734 of 2002 is being susceptible of normative reform by Bill 055 of 2014, it became pertinent to develop the social juridical practice, in accordance with the work carried out in the Office of Internal Disciplinary Control, which is a unit of the Industrial University of Santander, responsible for advancing Disciplinary Processes against public servants, who have a legal and regulatory relationship with the institution. As such, a legal approximation of the correct application of the current Single Disciplinary Code was made, highlighting the distinctions that exist in procedural matters to create a differential view between the two normative bodies. Likewise, a specific sample of some processes was taken, assuming a strategy in procedural practice and the negative or positive implications that may arise in the future with the implementation of the Bill.

The objective analysis made through the functional development of the practice allowed the creation of a plan of action and application within the Office of Internal Disciplinary Control, to support and serve as a guide in the different decisions that will be handled in the procedural stages of possible disciplinary proceedings brought forward by the disciplinary authority of the Industrial University of Santander.

---

\* Bachelor Thesis

\*\* Human Sciences Faculty. Law and Political Science School. Director: Fernando Rueda Pinilla. Tutor: Javier Octavio Trillos Martínez.

## INTRODUCCIÓN

El régimen disciplinario tiene un esquema normativo que ha venido desarrollándose en Colombia a partir de la ley 165 de 1938, la cual constituyó el primer estatuto legal de la carrera administrativa en el país; con esta Ley se creó el Consejo Nacional de Administración y Disciplina y los Consejos Departamentales encargados de manejar la carrera administrativa, posteriormente el decreto 2091 estableció penas disciplinarias tales como la remoción o traslado de cargo, la amonestación y multa, pero fue hasta 1958 que con la Ley 19 se logró configurar un estatuto que regulará, entre otros asuntos, el régimen disciplinario para los funcionarios administrativos. Las leyes 49 de 1987, 4 de 1990 y 27 de 1992 extendieron este régimen al orden municipal y departamental.

Con la Ley 190 de 1955 se conoció el estatuto anticorrupción, mediante el cual se regularon las normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Posteriormente se asumió el reto de hacer un verdadero código disciplinario, para lo cual debían analizarse las normas relativas a todos los aspectos de la materia que permitiera recolectar de modo sistemático una estructura legal, por ello se crea la Ley 200 de 1995, con el propósito de compilar en un solo cuerpo jurídico todo lo relacionado con el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, donde se concentraron aspectos tanto sustanciales como procedimentales teniendo como fundamento los postulados constitucionales.

La función pública de Control Disciplinario consagrada en nuestra Constitución Política de 1991 conforma la facultad de los entes públicos de imponer sanciones a sus funcionarios, es así como el Artículo 209 de la Constitución Nacional establece:

La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.<sup>1</sup>

Es así como los entes públicos pueden imponer sanciones con el fin de garantizar los principios que regulan la acción disciplinaria tales como: la igualdad, publicidad, celeridad, economía, eficacia, imparcialidad y moralidad.

La materia disciplinaria regula los derechos, deberes, incompatibilidades y conflictos de intereses de los servidores públicos, sean estos de carácter permanente o transitorio, por ello la finalidad del Derecho Disciplinario es encausar el comportamiento de los servidores públicos, con el fin de garantizar la eficacia de la función pública y la rectitud y obediencia por parte de quien la ejerce. Así mismo busca proteger los principios consagrados en la constitución política. Para garantizar esto se le dio al Estado la potestad disciplinaria para el ejercicio de la acción, quien a su vez le facultara a los diferentes órganos especializados de la nación la competencia para ejercer la función disciplinaria de la forma más adecuada.

Por último se han consagrado las normas disciplinarias en la Ley 734 de 2002, la cual regula el proceso disciplinario y establece la titularidad de la acción disciplinaria en la Procuraduría, las personerías, las oficinas de control interno disciplinario, y los funcionarios con potestad disciplinaria:

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 7. Capítulo 5. Art.209.

Titularidad de la acción disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.<sup>2</sup>

Ahora bien, la Universidad Industrial de Santander<sup>3</sup> creó la Oficina de Control Interno Disciplinario mediante Acuerdo No. 070 de 1998, en la vigencia de la Ley 200 de 1995; posteriormente, mediante Acuerdo No. 052 de 2011, el Consejo Superior Universitario estableció que el Régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos de la institución será el de la Ley 734 de 2002, que se regirá con las instancias procesales correspondientes a saber de la indagación preliminar, investigación disciplinaria, la denominada de juzgamiento, desde la formulación del pliego y hasta el fallo, todo ello regulado bajo la misma normativa.

Actualmente la Oficina de Control Interno disciplinario de la Universidad Industrial de Santander tiene como sujetos disciplinables los estudiantes de la Universidad y los servidores que tienen una vinculación legal y reglamentaria con la institución, como los profesores de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales.

Con la reforma de la Ley 734 de 2002 que pretende complementar y reorganizar los principios sustanciales del derecho disciplinario así como su procedimiento. Uno de los grandes cambios consiste en la implementación de todo un sistema de practica probatoria en el proceso disciplinario, igualmente se encuentra la inmersión de la oralidad en las respectivas audiencias desde el momento en que se profiera pliego de cargos. Sin duda alguna los cambios que se han proyectado con la reforma traerán consigo grandes beneficios en lo relacionado con la agilidad

---

<sup>2</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2002. no. 44699.

<sup>3</sup> UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Presentación de la oficina de control interno disciplinario. [En línea]. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <[www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlDisciplinario/presentacion.jsp](http://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlDisciplinario/presentacion.jsp) >

procesal, la cual se caracterizará por su eficacia y celeridad, siendo una estrategia perfectamente pensada para evitar las inocuas consecuencias de un procedimiento ordinario, largo y tedioso. Por otro lado, esto logrará garantizar en mayor medida los derechos del disciplinado y también mayores garantías en cuanto a la previsión de los principios por los cuales debe regirse el proceso.

La Dirección de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander deberá enfrentar un cambio significativo y un salto procesal en cuanto a la práctica en la sustanciación y desarrollo de los procesos disciplinarios, por ello la consecuencia inmediata de la reforma a la Ley 734 de 2002 puede ser de confusión e incertidumbre, toda vez que, siempre que existe cambio de elementos normativos y normas en general, se da una alteración significativa en la praxis jurídica. Por ello fue necesario crear una asesoría práctica e investigativa, que inicialmente estudió todos los aspectos procesales del proyecto de Ley 055 de 2014, para poder generar un parangón conceptual entre las normas, y posteriormente realizar un análisis de los procesos disciplinarios surtidos por esta dependencia, vigencia 2016, tomando una muestra de 10 procesos en total.

Finalmente se creó una serie de formatos como modelos para la sustanciación de futuros procesos disciplinarios, a efectos de que esta dependencia pueda estar preparada para la aplicación del nuevo código único disciplinario.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Brindar apoyo y asesoría jurídica a la Dirección de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, mediante la implementación y puesta en práctica de un análisis jurídico investigativo que permita la celeridad e interpretación sustancial al desarrollo de los procesos disciplinarios teniendo en cuenta los términos establecidos por la reforma a la Ley 734 de 2002.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Sustanciar y proyectar decisiones requeridas en los procesos disciplinarios llevados en contra de los servidores con la debida comparación pragmática de la Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario, y el proyecto de Ley 055 del 2014.
- Contribuir a la eficiencia de los procesos disciplinarios y la garantía de los principios procesales y derechos de los sujetos disciplinados, mediante la interpretación de la reforma procesal y sustancial en materia disciplinaria

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

### 2.1 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

La Universidad Industrial de Santander presta un servicio público bajo un régimen especial, por ser esta un ente autónomo organizado conforme a la constitución nacional y a la Ley; así lo expresa el Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander<sup>4</sup> que en su Artículo 2 consagra:

LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER es un ente universitario autónomo, de servicio público cultural, con régimen especial, vinculado al Ministerio de Educación Nacional y organizado como establecimiento público del orden departamental, con personería jurídica y autonomía académica, administrativa y financiera, conforme con la Constitución Nacional y la Ley, con patrimonio independiente, y creada mediante Ordenanzas números 41 de 1940 y 83 de 1944 de la Asamblea Departamental de Santander, reglamentadas por el Decreto 1300 de Junio 30 de 1982 de la Gobernación de Santander. 6 La Universidad Industrial de Santander tiene su domicilio principal en la Ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander, República de Colombia, pero podrá establecer dependencias seccionales, de acuerdo con la Ley.

En este sentido La Universidad Industrial de Santander cuenta también con una misión, una visión, principios y valores a desarrollar, que se encuentra debidamente trazada en los parámetros del estatuto general:

La Universidad Industrial de Santander es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

---

<sup>4</sup> UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Estatuto general. Acuerdo No. 166 (22 de diciembre de 1993). Compilación de normas vigentes. Bucaramanga. 2012. [En línea]. [Consultado 10 Sep 2017]. Disponible en: <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf> >

Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo.

Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales y la construcción de una cultura de vida

## **Visión**

Como visión general en el año 2018, la Universidad Industrial de Santander se habrá fortalecido en su carácter público, aportando al desarrollo político, cultural, social y económico del país, como resultado de un proceso de generación y adecuación de conocimiento en el cual la investigación constituye el eje articulador de sus funciones misionales.

La Universidad habrá desarrollado exitosamente una política de crecimiento vertical, mediante la cual se crearán y consolidarán programas de maestría y doctorado de alta calidad, sustentados en procesos de investigación pertinente para la región y el país.

La Institución habrá contribuido al desarrollo regional, mediante la formación del talento humano, la investigación y la extensión, reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida, la competitividad internacional y el crecimiento económico. Como parte de este proceso, se ampliará la cobertura con la creación y consolidación de programas misionales pertinentes y soportes estratégicos en su sede central y en sus sedes regionales tanto a nivel profesional como a nivel tecnológico, atendiendo a la política de formación por ciclos aprobada por el Consejo Superior.<sup>5</sup>

## Principios y Valores que rigen su actuación

Los principios representan valores de acuerdo con los cuales se interpreta y aplica el Estatuto General de la Universidad y por lo tanto constituyen elementos orientadores fundamentales en la regulación de la vida y la labor universitaria en todos sus ámbitos y propósitos. En este sentido, en correspondencia con sus objetivos, la universidad:

---

<sup>5</sup> Ibíd., p

- Forma ciudadanos libres y responsables, conscientes y comprometidos con los valores democráticos, la tolerancia de la diversidad, los deberes civiles y los derechos humanos.
- Estudia y promueve el patrimonio cultural de la humanidad, atendiendo a su diversidad étnica, histórica, regional e ideológica, para contribuir a su conservación y enriquecimiento.
- Asimila críticamente y crea conocimientos en los campos de acción de las ciencias, la tecnología, la técnica, las humanidades, el arte y la filosofía.
- Forma profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística, permitiéndoles desarrollar conciencia crítica y criterios personales, para actuar responsablemente ante la sociedad, y para aportar su concurso frente a los requerimientos y tendencias del mundo contemporáneo, especialmente en lo que tiene que ver con los problemas y el desarrollo regional y nacional.
- Fomenta la educación, la investigación y la cultura ecológica, para contribuir a la preservación y mejoramiento de la calidad del medio ambiente.
- Promueve el desarrollo de la comunidad académica nacional, propicia su vinculación con el sector productivo, los organismos del estado y la comunidad del país y fomenta su articulación con sus homólogos a nivel nacional e internacional.
- Participa en la atención de las necesidades de la comunidad con programas de capacitación, asesoría, consultoría, interventoría, suministro de bienes y servicios.
- Suscribe convenios o contratos con otros sectores estratégicos del aparato productivo, en desarrollo de las funciones misionales, de docencia, investigación y de extensión o de proyección social de la Universidad. En este contexto se inscriben la exploración, explotación y prestación de servicios afines al aprovechamiento de recursos naturales, renovables y no renovables, especialmente de los hidrocarburos y sus derivados y el suministro de bienes o servicios institucionales.
- Promueve y participa en la generación y desarrollo de empresas de base tecnológica resultantes de actividades de investigación y extensión.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 080 (17 de diciembre de 2007) Por el cual se Aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2008. Compilación de normas vigentes. Bucaramanga. 2012. [En línea]. [Consultado 10 Sep 2017]. Disponible en: <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf> >

## 2.2 ORGANIGRAMA

Figura 1. Organigrama



Fuente: Autor

### 3. MARCOS DE REFERENCIA

#### 3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

El control Disciplinario tiene su fundamento normativo en la Constitución Política de 1991, que consagra: “Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, mientras que los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”<sup>7</sup>, entendiéndose, por lo tanto, que para aquellos que cumplen alguna función pública se ha puesto una limitante en su comportamiento durante el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar el debido cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Igualmente se expidió la Ley 200 de 1995 (Código Disciplinario Único), la cual fue derogada por la Ley 734 de 2002, actual Código Disciplinario, mediante la cual se creó la facultad de ejercer la acción disciplinaria en ciertos órganos o entidades, tal y como lo establece en el artículo 66, que consagra: “Artículo 66. El procedimiento disciplinario establecido en la presente Ley deberá aplicarse por las respectivas oficinas de control interno disciplinario, personerías municipales y distritales, la jurisdicción disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación”<sup>8</sup>;

La Universidad industrial de Santander creó la Dirección de Control Interno Disciplinario encargada de disciplinar los servidores que estén vinculados contractualmente con ella. Esta dependencia debe por lo tanto seguir los parámetros de la Ley 734 de 2002, por ello esta Ley es un fundamento normativo esencial para el ejercicio investigativo en esta práctica jurídica. Con el fin de crear

---

<sup>7</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 1. Art.6.

<sup>8</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op Cit.,

un apoyo eficiente en la implementación del nuevo régimen disciplinario, se enfocará su acción en lo establecido en los títulos IX, X y XI de la Ley 34 de 2002, toda vez que es donde se regula la etapa procesal y los términos ordinarios para el proceso disciplinario, que es básicamente donde tendrá acción este proyecto.

Es importante destacar que el proyecto de Ley 055 de 2014 será también parte fundamental de investigación, análisis y práctica para el desarrollo de la presente propuesta. El proyecto de Ley en mención busca derogar la presente Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionados con el derecho disciplinario. Este reformaría no solo aspectos sustanciales, si no procedimentales y se encuentra en la fase final de su etapa aprobatoria, toda vez que ha superado los debates requeridos para la aprobación del congreso, y fue puesto a disposición del presidente de la Republica para su firma, quien lo ha objetado y devuelto al congreso; pero estas objeciones ya han sido emendadas, por lo que la aprobación y posterior puesta en acción de esta nueva Ley es inminente y certera.

### **3.2 MARCO TEÓRICO**

La siguiente práctica jurídica desarrollará toda sus pretensiones con base en la jurisprudencia Colombiana que van desde el significado del derecho disciplinario hasta los términos y más importantes aspectos procesales del régimen disciplinario. Para tener mayor claridad sobre los parámetros procedimentales sobre los cuales se desenvolverá en gran medida esta práctica es necesario destacar cada una de las etapas del proceso disciplinario, establecidas en el Título IX del Libro IV de la Ley 734 de 2002, con énfasis en el accionar del operador disciplinario y las consecuencias de alguna actuación errónea.

Es necesario entonces conocer e identificar plenamente las etapas del proceso disciplinario como son el inicio, que puede ser oficiosamente por la autoridad competente cuando ésta tenga conocimiento directo de la posible comisión de una falta disciplinaria que amerite iniciar la respectiva investigación; del mismo modo se podrá iniciar mediante informe presentado por otro servidor público o por informe presentado a través de cualquier medio que merezca credibilidad, así como también podrá darse por queja presentada por cualquier persona<sup>9</sup>.

Posteriormente vienen las etapas de indagación e investigación que tienen un término de seis meses, los cuales podrán ser prorrogables en la etapa de investigación hasta por otros seis meses en los casos establecidos en el inciso segundo del artículo 156. En estas etapas el operador disciplinario busca realizar todos los trámites y diligencias necesarias para verificar la ocurrencia de los hechos, determinar si son constitutivas de falta disciplinaria o si por el contrario están determinadas a un archivo.

La corte en sentencia C- 4516 de 1993, estableció;

El procedimiento constitucional establece que las demandas incorrectamente presentadas serán inadmitidas, siendo obligación del magistrado sustanciador, en ejercicio de la dirección y control del proceso, señalarle claramente al actor el trámite correcto y las enmiendas que es necesario introducir, antes de rechazar dicha demanda. Tal previsión permite que el actor corrija su demanda y el proceso constitucional se desenvuelva normalmente. Luego en todo momento queda salvaguardado el derecho político del ciudadano demandante.<sup>10</sup>

Posteriormente la Corte estableció las consecuencias jurídicas de realizar las actuaciones fuera de término, por ello señala: "El acatamiento de las garantías intrínsecas al debido proceso tiene dos implicaciones en el campo concreto de los términos procesales, ya que éstos deben ser respetuosos del debido proceso,

---

<sup>9</sup> Ibíd., p

<sup>10</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-4516 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá, D.C., 1993.

pero, además, la jerarquía constitucional del debido proceso impone al legislador la obligación de establecer términos procesales.”<sup>11</sup>

Consecuentemente cuando no se logre determinar la constitución de la falta o no se identifique el presunto responsable plenamente, se procederá al archivo, con base en ello la corte en sentencia del 19 de mayo de 2011 añadió:

no conduce a que el Órgano de control disciplinario incurra automáticamente en una grave afectación de garantías constitucionales y a que como consecuencia de ésta toda la actuación cumplida carezca de validez”, ello en tanto la consecuencia que se sigue es que el operador deberá adoptar una decisión frente al archivo o a la continuación del proceso, únicamente con base en los elementos probatorios recaudados<sup>12</sup>.

En este orden de ideas, cuando se incumplan los términos procesales previamente establecidos por la Ley para el desarrollo de la acción disciplinaria, existirán consecuencias jurídicas para el operador disciplinario, por ello es importante tener presente las alteraciones que se presentan por el posible manejo erróneo de los términos procesales que pueden surgir de no manejar con claridad las normas establecidas para el proceso disciplinario, toda vez que un error puede incurrir en graves perjuicios; es así como esta práctica jurídica pretende garantizar el conocimiento y manejo pleno del nuevo régimen disciplinario que traerá diferentes cambios en los ámbitos procesales, en aras de servir como apoyo al posible salto que puede derivarse de esta nueva reglamentación jurídica en la actividad disciplinaria y crear una acción preventiva para proteger los principios procesales de la materia en mención.

---

<sup>11</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-181 de 2002, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, D.C., 12 marzo 2002.

<sup>12</sup> COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sala de consulta y servicio civil. Radicación número: 730012331000200401306 (0684-2008) 19 de mayo de 2011. C.P. Gerardo Arenas Monsalve.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

Es fundamental para el desarrollo de esta práctica jurídica contar con el mayor conocimiento de conceptos básicos sobre el derecho disciplinario y el proceso que acarrea, por ello primero se dice que se entiende como derecho disciplinario como el conjunto de normas y reglas que dirigen el correcto funcionamiento de la acción pública del servidor público, de esto se desprende multiplicidad de conceptos que se deben tener identificados y plenamente entendidos, como son;

##### **Función Pública**

En sentido amplio la noción de función pública atañe al conjunto de las actividades que realiza el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines.

En un sentido restringido se habla de función pública, referida al conjunto de principios y reglas que se aplican a quienes tienen vínculo laboral subordinado con los distintos organismos del Estado. Por lo mismo, empleado, funcionario o trabajador es el servidor público que esta investido regularmente de una función, que desarrolla dentro del radio de competencia que le asigna la Constitución, la Ley o el reglamento

##### **Servidor Público:**

Constitución Política de Colombia. Artículo **123**. “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Artículo 123 (4, julio, 1991). Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

## **Acción Disciplinaria**

La acción disciplinaria se produce en virtud de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la administración en el ámbito de la función pública, y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, entre otras. De esta manera, la finalidad de la acción disciplinaria es garantizar el buen desempeño de los servidores públicos, con miras al cumplimiento de la función pública. Esta acción disciplinaria se encamina a esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, a la vez que los motivos determinantes de la misma y los perjuicios que ocasiona a la administración pública. Esta acción disciplinaria es procedente, aunque el servidor público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido al momento de estar vinculado a la administración.<sup>14</sup>

## **Control Disciplinario:**

[...] las autoridades administrativas deben tener un Control Interno que debe basarse en los principios consagrados en ese mandato superior y en los términos establecidos por la Ley, para así cumplir con los fines señalados por el Estado. Con este Control Interno se pretende garantizar que las entidades cumplan con sus deberes en beneficio de la comunidad, ya que es evidente que esta función administrativa debe ser ejercida por los empleados y trabajadores del Estado en todo el territorio nacional.<sup>15</sup>

## **Sujetos Disciplinables:**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley 734 de 2002, son destinatarios de la Ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código. Los indígenas que administren recursos del Estado serán disciplinados conforme a este Código. Para los efectos de esta Ley y en concordancia con el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables, los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria.

---

<sup>14</sup> RESTREPO, Felipe. Acción Disciplinaria de los Servidores Públicos. [En línea]. 2017. [Consultado 15 Oct 2017]. Disponible en: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4653/1/ABCES\\_Accion\\_Disciplinaria\\_de\\_los\\_servidores\\_publicos.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4653/1/ABCES_Accion_Disciplinaria_de_los_servidores_publicos.pdf)

<sup>15</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C - 826 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá, D.C., 13 noviembre 2013.

## **Proceso Disciplinario:**

El proceso disciplinario es un conjunto de actividades encaminadas a investigar y/o a sancionar determinados comportamientos o conductas de los servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas, que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE TECNICOS ELECTRICISTAS. [En línea]. 25 agosto 2014. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en:< <http://www.conte.org.co/index.php/procesos-disciplinarios> >

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

**5.1.1 Fase No 1.** Esta etapa consistió en la apropiación de los conceptos jurídicos y de los actuales procedimientos que se llevan a cabo bajo los parámetros de la Ley 734 de 2002, siendo la que actualmente ha venido regulando el alcance procedimental y sustancial del régimen disciplinario en Colombia.

Una vez se hecho el debido conocimiento y manejo ágil en materia conceptual referente a la Ley 734 de 2002, se procedió a hacer una aproximación jurídica para el proyecto de Ley 055 de 2014 y la importancia que este puede tener en el ámbito de derecho Disciplinario, revisando la jurisprudencia y la dogmática.

Es así que en el primer informe se evaluaron las garantías procesales de la Ley 734 de 2002, con el fin de crear la base fundante de la práctica, y para ello se inició analizando los dos tipos de procesos aplicables al servidor público, estos son el procedimiento ordinario y el especial.

**5.1.2 Fase No 2.** Teniendo en cuenta que La ley 734 de 2002 -actual Código Disciplinario Único- está siendo susceptible de reforma por el Proyecto de Ley 055 del 2014, fue pertinente precisar las distinciones que existen en materia procedimental para crear una visión diferencial entre las normas. Así bien, se creó un parangón normativo de la Ley 734 de 2002 y del proyecto de Ley 055 de 2014. Para lo que se tomaron los principios rectores analizando su influencia en los aspectos procesales. Posteriormente se examinó las diferentes etapas del proceso

disciplinario para identificar los cambios que se presentan entre las dos normas, y por último se analizó y evaluó el acápite relativo a la práctica probatoria disciplinaria en el Proyecto de Ley en mención.

**5.1.3 Fase No 3.** En esta etapa se analizó inicialmente la estructura organizacional de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, posteriormente se tomó una muestra específica de algunos procesos dirigidos contra servidores públicos iniciados por este despacho en el año 2016, los cuales se dividirán según sus diferentes formas de inicio y curso del proceso; es así que se tomó una muestra de 10 procesos vigencia 2016, de los cuales se efectuó un análisis más exhaustivo ateniendo criterios tales como: términos procesales, tiempo invertido en la práctica probatoria dentro del proceso según la etapa y las clases de pruebas practicadas. Por último se generó una deducción a partir de las muestras obtenidas con el fin de generar una visión completa y estructurada del proceso disciplinario, asumiendo una estrategia procesal pertinente.



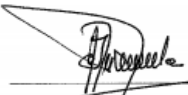


**5.1.4 Fase No 4.** La implementación de los conocimientos adquiridos en la formación académica y el análisis objetivo hecho a través de las anteriores unidades en el desarrollo funcional de la práctica jurídico-social permitió crear todo un análisis práctico de la correcta interpretación legal en los nuevos postulados del proyecto de Ley 055 de 2014, y estudiar la futura aplicación práctica dentro de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

Del mismo modo, se creó un ámbito de aplicación determinado y específico que refiere un marco de actuación en la sustanciación de los procesos disciplinarios, y para ello se resaltaron aspectos importantes a tener en cuenta en el cambio procesal que generará la implementación de la nueva normatividad, siguiendo con

la necesidad de crear formatos básicos que puedan apoyar y servir como guía de las diferentes decisiones motivadas que se manejarían a futuro en las etapas procesales de un proceso disciplinario dentro de esta dependencia.


Las frases descritas anteriormente fueron detalladas a través de cuatro informes presentados mensualmente en los que se desarrollan las actividades descritas en el cronograma de funciones. Los informes fueron presentados al tutor y director del proyecto, quienes revisaron los productos entregados y aprobaron cada uno de ellos.

Figura 2. Informe 1

		<b>FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS</b> <b>ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA</b> <b>COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO</b>
<b>MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO PRACTICA JURIDICA SOCIAL</b>		
<b>INFORME NUMERO UNO (No 1)</b>		
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</b>		
<b>TITULO: MARCO CONCEPTUAL EN MATRIA PROCEDIMENTAL DE LA LEY 734 DE 2002 Y DEL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014</b>		
<b>REVISADO Y APROBADO POR:</b>		
		
D.R. FERNANDO RUEDA PINILLA Director Trabajo de Grado		
		
D.R. JAVIER OCTAVIO TRILLOS Tutor Trabajo de Grado		
		

Fuente: autor

Figura 3. Informe 2

 **FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**  
**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**

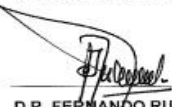
**MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO PRACTICA JURIDICA SOCIAL**


**INFORME NÚMERO DOS (No 2)**


**OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

**TITULO: ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEY 734 Y EL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014**

**REVISADO Y APROBADO POR:**


  
D.R. FERNANDO RUEDA PINILLA  
Director Trabajo de Grado

  
D.R. JAVIER OCTAVIO TRILLOS  
Tutor Trabajo de Grado



Fuente: autor

Figura 4. Informe 3

 **FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO**

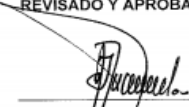
**MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO PRACTICA JURIDICA SOCIAL**


**INFORME NÚMERO TRES (No 3)**


**OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

**TITULO: ANALISIS PRACTICO DEL TRAMITE PROCESAL SURTIDO EN  
LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA  
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, CON ENFOQUE EN EL  
PROYECTO DE LEY 055 DE 2014**

**REVISADO Y APROBADO POR:**





  
\_\_\_\_\_  
**D.R. FERNANDO RUEDA PINILLA**  
Director Trabajo de Grado


  
\_\_\_\_\_  
**D.R. JAVIER OCTAVIO TRILLOS**  
Tutor Trabajo de Grado



Fuente: autor

Figura 5. Informe 4

		<p>FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO</p>
<p>MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO PRACTICA JURIDICA SOCIAL</p>		
<p>INFORME NÚMERO CUATRO (No 4)</p>		
<p>OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</p>		
<p>TITULO: PLAN DE ACCIÓN Y APLICACIÓN DE NUEVOS FORMATOS Y MEDIDAS JURIDICAS PARA LA SUSTANCIACIÓN EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO</p>		
<p>REVISADO Y APROBADO POR:</p>		
		
<p>D.R. FERNANDO RUEDA PINILLA</p>		
<p>Director Trabajo de Grado</p>		
		
<p>D.R. JAVIER OCTAVIO TRILLOS</p>		
<p>Tutor Trabajo de Grado</p>		



Fuente: autor

## 5.2. CRONOGRAMA

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>FASE 1.</b> Conocimiento y manejo jurídico conceptual de la Ley 734 de 2002, y del Proyecto de Ley 055 de 2014, en materia procedimental.																
<b>FASE 2.</b> Análisis Comparativo entre la Ley 734 de 2002 y el proyecto de Ley 055 de 2014.																
<b>FASE 3.</b> Análisis práctico del trámite procesal surtido en la oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, con enfoque en el Proyecto de Ley 055 de 2014.																
<b>FASE 4.</b> Plan de acción y aplicación de nuevos formatos y medidas jurídicas para la sustanciación en la oficina de Control Interno Disciplinario.																

Cuadro 1. Cronograma de Actividades

Fuente: autor

## **6. UNIDAD No 1. MARCO CONCEPTUAL EN MATERIA PROCEDIMENTAL DE LA LEY 734 DE 2002 Y DEL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014**

### **6.1. INTRODUCCIÓN**

Esta etapa consiste en la apropiación de los conceptos jurídicos y de los actuales procedimientos que se llevan a cabo bajo los parámetros de la Ley 734 de 2002, siendo esta la que actualmente ha venido regulando el alcance procedimental y sustancial del régimen disciplinario en Colombia.

Una vez se haga la apropiación conceptual referente a la Ley 734 de 2002, se procederá a hacer una aproximación jurídica del proyecto de Ley 055 de 2014 y la importancia que este puede tener en el ámbito del derecho Disciplinario, revisando la jurisprudencia y la doctrina.

Es así que en el informe se hará mención de las garantías procesales de la Ley 734 de 2002, con el fin de crear la base fundante de la práctica, y para ello se iniciará analizando los dos tipos de procesos aplicables al servidor público, estos son el procedimiento ordinario y el verbal.

### **6.2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

**6.2.1 Primera etapa: Indagación Preliminar.** Puede surgir de tres formas: por una queja que impetra un ciudadano, mediante informe de servidor público encargado de funciones tales como auditorias; en el ejercicio de una acción de

control administrativo; o de oficio por parte de las respectivas oficinas de Control Interno Disciplinario, Personerías Municipales y Distritales, la Jurisdicción Disciplinaria y la Procuraduría General de la Nación.

Cuando dentro de la queja o informe no se logra evidenciar e individualizar al autor de la conducta, se inician un conjunto de acciones procesales y probatorias para poder hallar al autor de la falta disciplinaria; esta etapa tiene como término 6 meses de duración y todas las actuaciones fuera de este tiempo serán nulas. Término que no podrá prorrogarse a menos que se trate de investigaciones especiales adelantadas por la Procuraduría General de la Nación, casos en los que podría extenderse hasta por seis meses más.

La finalidad de la etapa de indagación preliminar es la determinación de la falta, la verificación en la ocurrencia de la conducta, identificar si se actuó bajo alguna causal de exclusión de responsabilidad, la individualización del autor, así como definir si el autor es o no sujeto disciplinable, teniendo presente siempre la aportación de las pruebas del indagado, y su exposición del relato de los hechos.

Al respecto la Corte se ha pronunciado y ha mantenido una posición estable referente a la importancia de la versión libre del indagado, sin que pueda haber oposición del informante o querellante, bajo los siguientes:

se es oído en exposición espontánea, cuando así se solicita por un servidor público para fines de la investigación preliminar, constituye para éste el legítimo ejercicio del derecho de defensa como posible investigado, el cual no se encuentra sujeto a la discrecionalidad del funcionario investigador, en ningún caso<sup>17</sup>

Los fines en la indagación ofrecen celeridad en el proceso, por ello los términos en la indagación son perentorio; se tienen seis (6) meses a partir de la apertura,

---

<sup>17</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-892 de 1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C., 10 noviembre 1999.

periodo en el que el operador cuenta con amplia potestad para utilizar todos los medios de prueba y cumplir los fines de dicha actuación procesal, concluyendo con el Archivo Definitivo o Apertura de Investigación Disciplinaria. En caso de que lo investigado preliminarmente se refiera a violaciones de los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario el término será de doce (12) meses para tomar la decisión desde el momento mismo de la apertura de indagación preliminar.<sup>18</sup>

La indagación culminará de dos formas, con el archivo definitivo o con el auto de apertura de investigación, tal como lo consagra el numeral cuatro del artículo 150 de la Ley 734 del 2002:

Artículo 150. Procedencia, fines y trámite de la indagación preliminar: En los demás casos la indagación preliminar tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura. Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación preliminar podrá extenderse a otros seis meses.<sup>19</sup>

Según lo anteriormente expuesto esta etapa preliminar tendría la siguiente estructura:

---

<sup>18</sup> ALARCON J.A y PEREZ R.M. Procedimiento Disciplinario, Aplicación Garantista, Bogotá Colombia, 2015. Kimpres SAS

<sup>19</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op Cit.,

Figura 6. Etapa de indagación preliminar



Fuente: autor

**6.2.2 Segunda Etapa.** Luego de concluida la primera etapa, se podrá formular Apertura de Investigación bajo los parámetros del artículo 152 y siguientes de la Ley 734 de 2002, por ello es pertinente resaltar que la finalidad de esta etapa, tal cual como lo enuncia el artículo 153 del Código Único Disciplinario, es: “verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria del investigado.”<sup>20</sup>

En esta etapa, al igual que en indagación preliminar, debe ser comunicada su apertura al investigado, toda vez que una indebida notificación acarrea la violación a las garantías constitucionales del debido proceso, igualmente no solo se garantiza este derecho sino también el derecho a la defensa técnica, ya que en la

<sup>20</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 6. Capítulo 3. Art.153.

notificación del auto de apertura se le debe informar al investigado que tiene derecho a designar defensor.

Ahora bien, con relación a las formas de notificación, el artículo 100 del mismo ordenamiento jurídico prevé que las decisiones disciplinarias pueden ser notificadas personalmente, por estado, en estrados, por edicto o por conducta concluyente, y en el 101 ibidem, establece que: “Se notificarán personalmente los autos de apertura de indagación preliminar y de investigación disciplinaria, el pliego de cargos y el fallo”<sup>21</sup>

La investigación tiene un término establecido, este será de doce (12) meses contados a partir de la fecha en que se emita auto de Apertura. Este término no podrá ser mayor de 18 meses, teniendo en cuenta que se extenderá solo para faltas gravísimas. Estos plazos pueden aumentarse hasta una tercera parte dependiendo de la cantidad de faltas que le estén endilgando a una misma persona, o por el número creciente de investigados que puedan surgir a lo largo de la primera etapa.

Vencido el término de investigación tal cual como lo consagra el artículo 160A de la Ley 734, se procederá con el cierre de la investigación, así

Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación notificable y que solo admitirá el recurso de reposición, declarará cerrada la investigación. En firme la providencia anterior, la evaluación de la investigación disciplinaria se verificará en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.<sup>22</sup>

El cierre debe garantizar también el debido proceso, teniendo en cuenta las garantías constitucionales y el reconocimiento de las partes, el término de que

---

<sup>21</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 6. Capítulo 3. Art.101.Art.101.

<sup>22</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op Cit.,

dispone el artículo no es más que la prueba de la legitimidad del derecho a la defensa, teniendo en cuenta los preceptos normativos en mención.<sup>23</sup>

Terminado el cierre de la investigación se iniciará la evaluación de la misma de lo cual pueden surgir dos situaciones: la primera, el Archivo de la Investigación que procede bajo los parámetros de los artículos 156 y 164 de la Ley 734 de 2002; y la segunda el pliego de cargos que se desarrolla una vez se tenga plena identificación de la comisión de la falta hecha por el sujeto disciplinable, así como la recaudación de las pruebas suficientes que permitan la formulación de cargos con fundamento en los artículos 161 y siguientes de la Ley.

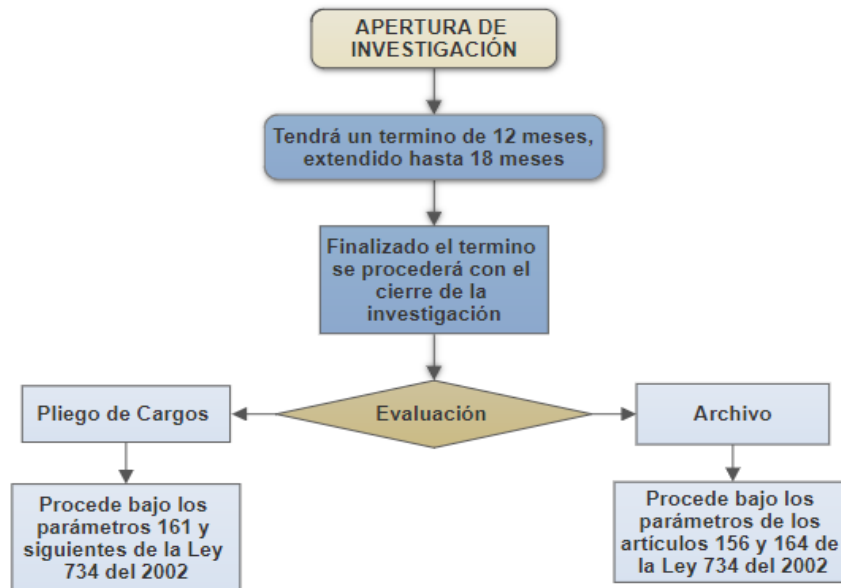
Teniendo en cuenta que este es la columna vertebral del proceso disciplinario, porque a partir de él se crea la acusación y los elementos facticos de la misma, se deberán tener de presentes los objetivos consagrados en el artículo 163 de la Ley 734, así como es propio que el operador disciplinario relate y resalte los apartes probatorios que le permitieron llegar a una presunción sobre la comisión de la falta por el investigado.

La etapa anteriormente expuesta se ajustaría a la siguiente estructura gráfica:

---

<sup>23</sup> ALARCON J.A y PEREZ R.M. Op. Cit.,

Figura 7. Apertura de investigación



Fuente: autor

**6.2.3 Tercera Etapa.** Esta fase está compuesta por los descargos, las pruebas y los fallos en primera y segunda instancia, regulados por los artículos 166 y siguientes de la Ley 734 de 2002.

En primera medida se tiene que se deben practicar antes del fallo las pruebas solicitadas por la defensa en los descargos (pertinentes, necesarias y útiles), por ende una vez notificado el Pliego de Cargos, el término para presentar descargos será de 10 días. Vencido este tiempo el operador disciplinario resolverá las nulidades propuestas, si las hubiese, y ordenará la práctica de las pruebas, para lo que cuenta con un término no mayor de noventa días; una vez hecho el análisis probatorio y practicadas todas las pruebas, o si por el contrario no hubo prueba pedida para hacer la respectiva práctica, se correrá traslado a la defensa por el término de 10 días para que presente alegatos de conclusión.

El fallo se emitirá dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al vencimiento del término del traslado para alegatos de conclusión. El fallo, según lo estipula el artículo 170 de la Ley 734, deberá cumplir con los principios de motivación del respectivo auto, por lo que obedecerá a parámetros tales como identidad del investigado, valoración y análisis de pruebas, fundamentación de la calificación de la conducta y de la falta y las razones de absolución o sanción, según sea el caso. De existir trámite de segunda instancia, por la apelación presentada al primer fallo emitido, está tendrá un término de 45 días según lo estipula el artículo 171 del Código, así; “El funcionario de segunda instancia deberá decidir dentro de los 45 días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. Si lo considera necesario, decretar pruebas de oficio, en cuyo caso el término para proferir el fallo se ampliará hasta otro tanto.”<sup>24</sup>

La discusión que para este último aparte se ha manejado en la Corte tiene que ver con el derecho a la contradicción y posibilidad de decretar y valorar pruebas en segunda instancia. Al respecto la Corte ha sido enfática en recordar la facultad del procesado de controvertir las pruebas, atendiendo criterios en materia de derechos fundamentales a la defensa, contradicción y debido proceso, así: “En consonancia con lo anterior, la norma será declarada exequible en relación con los cargos analizados precedentemente, pero, además, se condicionará su entendimiento al hecho de que también en la segunda instancia el inculcado conserva la facultad de controvertir las pruebas allegadas al proceso, que fueron decretadas de oficio por la autoridad disciplinaria.”<sup>25</sup>

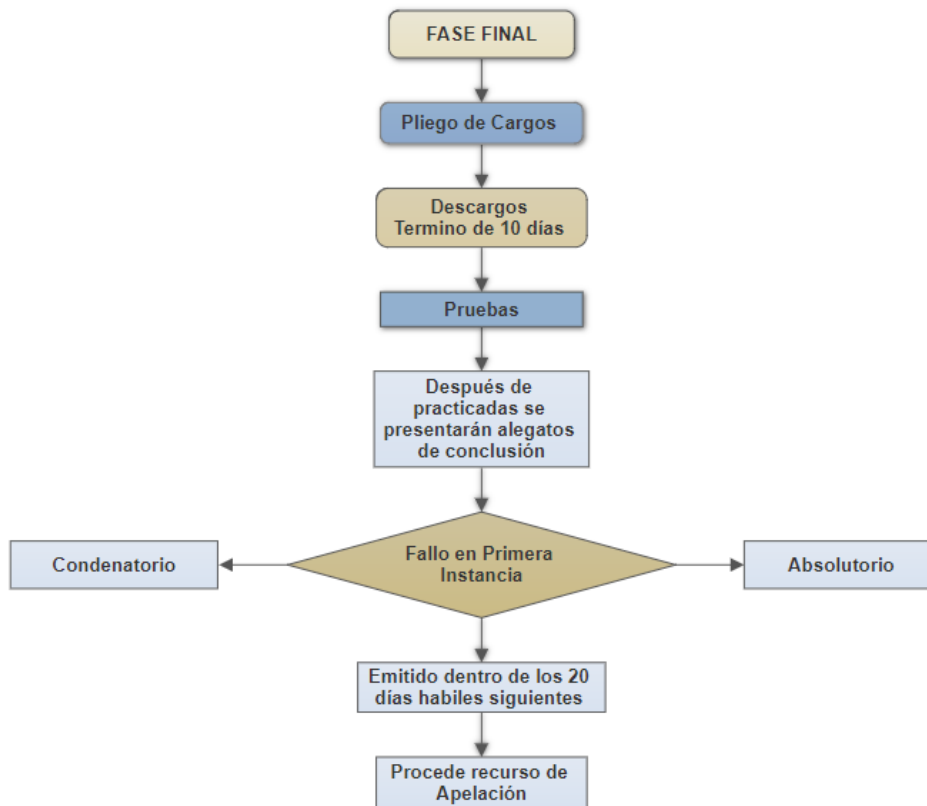
Así las cosas, esta fase tendría la siguiente estructura:

---

<sup>24</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 6. Capítulo 4. Art.171.

<sup>25</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-181 de 2002, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, D.C., 12 marzo 2002.

Figura 8. Tercera etapa



Fuente: autor

### 6.3. PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Este tipo de procedimientos se da bajo tres circunstancias: cuando sea un proceso verbal, cuando sea iniciado por el Procurador General de la Nación y en los casos de procesos diferidos. A continuación se identificaran cada uno detalladamente.

**6.3.1 Procedimiento Verbal.** Consagrado en los artículos 175 y siguientes del actual Código Único Disciplinario. Inicia igual que el procedimiento ordinario, con una queja o informe, pero tiene una serie de requisitos consagrados en el presente artículo, por ende este tipo de proceso se inicia cuando el sujeto disciplinable es

sorprendido en el momento de la comisión de la falta, conocido en derecho penal como “en flagrancia”, o cuando exista voluntariamente confesión de la falta, igualmente procederá para faltas catalogadas como gravísimas, contempladas en el artículo 48 del Código en los numerales señalados en el artículo 175 de la Ley 734 de 2002, así mismo cuando la falta sea leve, y en todo caso si al momento de evaluar la investigación se conformarán los requisitos esenciales para proferir pliego de cargos.

Se puede ver cómo el legislador quiso dejar el procedimiento verbal para tratar casos concretos en función de los requisitos antes enunciados, así mismo las faltas gravísimas, por su naturaleza, pueden tener un ámbito especial de regulación que justifican un tipo diferente de procedimiento. El operador disciplinario que puede conocer de este tipo de trámite procesal será el encargado de cada dependencia según sea el caso, Oficina de Control Interno Disciplinario, Personerías o Procuraduría, para continuar con el proceso el funcionario competente deberá citar al responsable en la comisión de la falta, por lo que emitirá un auto ordenando la diligencia, no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días de la fecha del auto en mención. En dicha audiencia el investigado podrá acudir solo o con abogado y aportar o solicitar pruebas, así lo estipula el inciso 4 del artículo 177 de la Ley 734 de 2002, que señala:

Al inicio de la audiencia, a la que el investigado puede asistir solo o asistido de abogado, podrá dar su propia versión de los hechos y aportar y solicitar pruebas, las cuales serán practicadas en la misma diligencia, dentro del término improrrogable de tres (3) días. Si no fuere posible hacerlo se suspenderá la audiencia por el término máximo de cinco (5) días y se señalará fecha para la práctica de la prueba o pruebas pendientes.<sup>26</sup>

La Corte constitucional se ha pronunciado sobre las garantías del proceso verbal, teniendo como fundamento para todo proceso los principios de publicidad,

---

<sup>26</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op Cit.,

economía, celeridad, por lo que al hacer un análisis de los diferentes postulados constitucionales y un exhaustivo análisis del procedimiento, concluyó:

A juicio de la Sala el precepto acusado no solo concuerda con lo dispuesto en el artículo 29 superior, sino que su aplicación resulta por entero razonable, tanto más si se piensa en la necesidad de asegurar una actuación disciplinaria ágil, transparente efectuada bajo cumplimiento de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal, que son también los que se busca garantizar al emplear el principio de oralidad en los trámites y actuaciones judiciales y disciplinarias.<sup>27</sup>

En cuanto a las pruebas de este procedimiento, se llevarán a cabo conforme los parámetros del proceso ordinario, pero se ha ampliado aún más el concepto del proceso verbal, ya que en el desarrollo jurisprudencial se ha permitido crear una novedad en cuanto a poder enlazar los dos procesos, tanto el ordinario como el verbal, de forma tal que, buscando la celeridad, se puedan omitir ciertos requisitos del proceso común y citar a audiencia, al respecto la Corte ha señalado lo siguiente:

De otro lado y, en estrecha relación con lo anterior, que el procedimiento disciplinario desarrollado por la Ley 734 de 2002 trae una novedad, en el sentido de imbricar los dos procedimientos disciplinarios –el ordinario y el verbal– de manera que cuando se presentan ciertas exigencias, se puede prescindir de determinadas etapas del proceso ordinario con el fin de citar a audiencia y de esta manera asegurar la vigencia de los principios de celeridad y economía procesal.<sup>28</sup>

Lo anterior procurando siempre asegurar el debido proceso disciplinario y al mismo tiempo buscar la economía procesal y celeridad en la actuación disciplinaria.

Para la culminación de esta etapa el operador disciplinario ordenará receso según el tiempo que considere necesario para que las partes presenten alegatos de

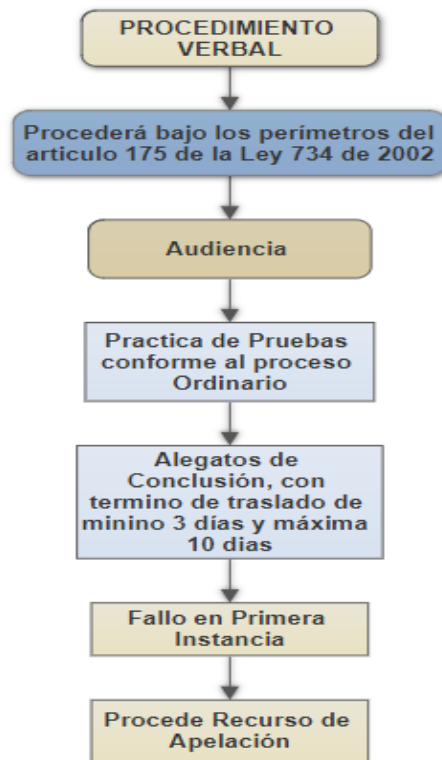
---

<sup>27</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-242 de 2010, M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá, D.C.,

<sup>28</sup> Ibid., p

conclusión, tiempo que no podrá ser menor de tres (3) días y máximo de diez (10) días; posteriormente se procederá a emitir fallo, la diligencia se podrá suspender tal cual como lo estipula la norma para los dos días siguientes en donde concluido el tiempo se tendrá una decisión que quedará ejecutoriada en la terminación de la misma, si no es recurrida. Contra esta procede el recurso de apelación, que será sustentado verbalmente en la misma audiencia.

Figura 9. Procedimiento especial



Fuente: autor

#### 6.4. PROYECTO DE LEY NO 055 DE 2014

En cuanto a los parámetros procesales del nuevo proyecto de Ley como reforma de la Ley 734 de 2002, se encuentran los fines previamente establecidos en la norma, estos son a tenor literal los consagrados en el artículo 11 del Proyecto así:

“Artículo 11. Fines del proceso disciplinario. 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.”<sup>29</sup>

Al respecto se ha pronunciado la Corte de la siguiente forma:

El derecho disciplinario es una modalidad del derecho sancionador, cuya concepción hoy en día debe estar orientada por los principios del Estado social y democrático de derecho previstos en el artículo 1º de la Constitución, garantizando el respeto a las garantías individuales, pero también los fines del Estado determinados en el artículo 2º *ibidem* y para los cuales han sido instituidas las autoridades públicas.<sup>30</sup>

La actuación procesal inicia a partir del Título V del Proyecto, desde el artículo 114 al 119. En este título se reúnen criterios como los principios que rigen la actuación procesal, teniendo presente que se desarrollan bajo los postulados consagrados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; así mismo la reserva de la actuación disciplinaria, teniendo presente que esta se dará hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos, o se emita la providencia que ordene archivo definitivo; los requisitos formales de la actuación, reguladas por las condiciones del Código Administrativo; la motivación de las decisiones disciplinarias, para aquellas que lo necesiten se tomarán el término de diez (10) días y para las de impulso procesal será de tres (3) días; también se trata la utilización de medios técnicos, para tener en cuenta el manejo de diligencias en el proceso disciplinario; y la reconstrucción de expedientes.

---

<sup>29</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. «Por medio de la cual se expide el Código Disciplinario Único y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho Disciplinario.

<sup>30</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-155 del 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá, D.C., 5 marzo 2002.

Es a partir del capítulo IX del proyecto en donde se empieza a manejar el procedimiento disciplinario en cuanto a estructura y forma que se le debe dar a la práctica procesal, es así que el artículo 212 del Proyecto de Ley 055 de 2014 trata los fines de la investigación y sus trámites, teniendo como fin específico de la actuación disciplinaria el de verificar la ocurrencia de la conducta y determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad; igualmente trata aspectos tales como el uso de los medios de prueba necesarios para verificar la responsabilidad de la presunta actuación del autor, en su artículo 209 especifica la existencia de la duda y la decisión inhibitoria en caso tal que los hechos sean jurídicamente irrelevantes o cuando la acción no pueda iniciarse.

El proceso disciplinario para el proyecto de Ley 055 de 2014 tiene tres (3) etapas.

**6.4.1 Primera Etapa.** Se debe tener en cuenta que el proceso iniciará de oficio o por queja presentada por particular, o través de informe presentado por servidor público, así quedó consagrado en el artículo 87 del Proyecto de Ley:

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.<sup>31</sup>

En caso tal que no exista reconocimiento inicial del autor de la falta, se adelantaría la indagación previa, regulada por el artículo 208 del Proyecto de Ley 055 del 2014, la cual tendrá una duración de tres meses culminando con el archivo definitivo término, así:

---

<sup>31</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op Cit.,

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 tres (3) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Cuando se trate de investigaciones por violencia a los Derechos Humanos, el término de Indagación previa podrá extenderse a otros tres (3) meses.

Para el adelantamiento de la indagación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Cuando se allegue a la actuación el medio probatorio que permita identificar o individualizar al presunto autor, de manera inmediata 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 el archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.<sup>32</sup>

Por otra parte, cuando exista identificación del presunto autor de la falta y existan elementos suficientes que lo involucren en el cometido de la misma, se deberá emitir auto de vinculación por medio de decisión motivada de apertura y, a partir de esta, se empezará a contar el término de duración de la investigación que será de seis (6) meses y podrá extenderse hasta por otros seis (6) meses, más cuando por la misma actuación se investiguen dos o más faltas o sean dos o más los involucrados; cuando se trate de investigaciones por infracción a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, podrá extenderse hasta por 18 meses.

Si la investigación es iniciada por una oficina de Control Interno Disciplinario, deberá ser informada a la Oficina de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación, para que esta resuelva sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente; si, por el contrario, es iniciada por la Procuraduría General o alguna personería, se le deberá informar al órgano de Control Disciplinario Interno para que no vaya a abrir investigación por la misma actuación. Un vez se tenga certeza

---

<sup>32</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

de la falta y exista responsabilidad en el investigado, el funcionario competente formulará cargos y citara a audiencia. En los casos en que no sea posible la identificación del investigado o la comisión de la conducta se procederán con el archivo del proceso.

Vencido el término de la investigación o habiéndose recaudado las pruebas suficientes el funcionario competente ordenará el cierre de la investigación y correrá traslado para alegatos precalificatorios, que deberán hacerse antes de la evaluación y serán regulados por el artículo 220 del Proyecto. Posteriormente se evaluará la investigación y se proferirá Pliego de cargos a través de auto motivado por medio del cual también se cita a audiencia, esta decisión deberá contener los requisitos mínimos enunciados por el artículo 223 del Proyecto de Ley 055 de 2014.

**6.4.2 Segunda Etapa.** Audiencia: El trámite previo a la audiencia se encuentra regulado por el artículo 225 del Proyecto de Ley, y en él se consagran aspectos de la citación y la notificación que se surtirá al procesado y a su apoderado, estas notificaciones deben ser personal y el término es de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la comunicación; se señalará entonces audiencia que se llevará a cabo no antes de cinco (5) ni después de quince (15) días, contados a partir del auto de citación a audiencia.

Instalación: Se surtirá conforme lo establecido por el artículo 227 del Proyecto de Ley 055 del 2014, que a su tenor literal consagra:

Artículo 227. Instalación de la audiencia. Al inicio de la audiencia, el funcionario competente la instalará, haciendo una presentación sucinta de los hechos y los cargos formulados en el auto de citación, previa verificación de la comparecencia del disciplinado o de su defensor.

Acto seguido, y en evento de que el disciplinado acuda a la audiencia acompañado de defensor, la autoridad disciplinaria le preguntará si acepta la responsabilidad imputada en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos. Si la aceptare, se seguirá el trámite señalado en el artículo 162 de este código

Si el disciplinado concurre a la audiencia sin defensor, la autoridad disciplinaria le preguntará si es su deseo acogerse al beneficio por confesión. En caso de que el disciplinado responda afirmativamente, el funcionario competente suspenderá la audiencia por el término de cinco (5) días para la designación de un abogado de oficio o para que el disciplinado asista con un defensor de confianza.

En caso de no proceder la confesión o aceptarse en forma parcial, la autoridad disciplinaria le otorgará la palabra al disciplinado para que ejerza el derecho de 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 le concederá el uso de la palabra para que puedan presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas.

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

Si se niega la práctica de pruebas solicitadas, dicha determinación se notificará en estrados y contra ella procede el recurso de apelación que deberá interponerse y sustentarse en el mismo acto.

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.<sup>33</sup>

Llegado el caso en que exista la renuencia por parte del sujeto investigado, se le designará abogado de oficio y se continuará con el trámite procesal. Puede suceder también que se presente la variación de los cargos formulados, esto pasa por existir una valoración más detallada de las pruebas, y esta variación debe ser notificada en estrados y por consiguiente suspender la audiencia por el término de cinco (5) días hábiles.

---

<sup>33</sup> Ibíd, p.

**6.4.3 Tercera Etapa.** En esta última fase del proceso disciplinario se busca concluir la etapa procesal y proferir decisión de fondo con fallo condenatorio o absolutorio, por ello, una vez terminada la audiencia y practicadas las pruebas pertinentes, el operador disciplinario le dará el traslado por el término de cinco (5) días a las partes, sujetos procesales para que presenten sus alegatos de conclusión. Una vez se concluyan las debidas intervenciones se citará para emisión de la decisión dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles.

El fallo deberá contener los parámetros estipulados en el artículo 231 del Proyecto de Ley 055 de 2014, estos son:

1. La identidad del disciplinado.
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. El análisis de ilicitud del comportamiento
6. El análisis de culpabilidad.
7. La fundamentación de la calificación de la falta.
8. Las razones de la sanción o de la absolución, y
9. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.<sup>34</sup>

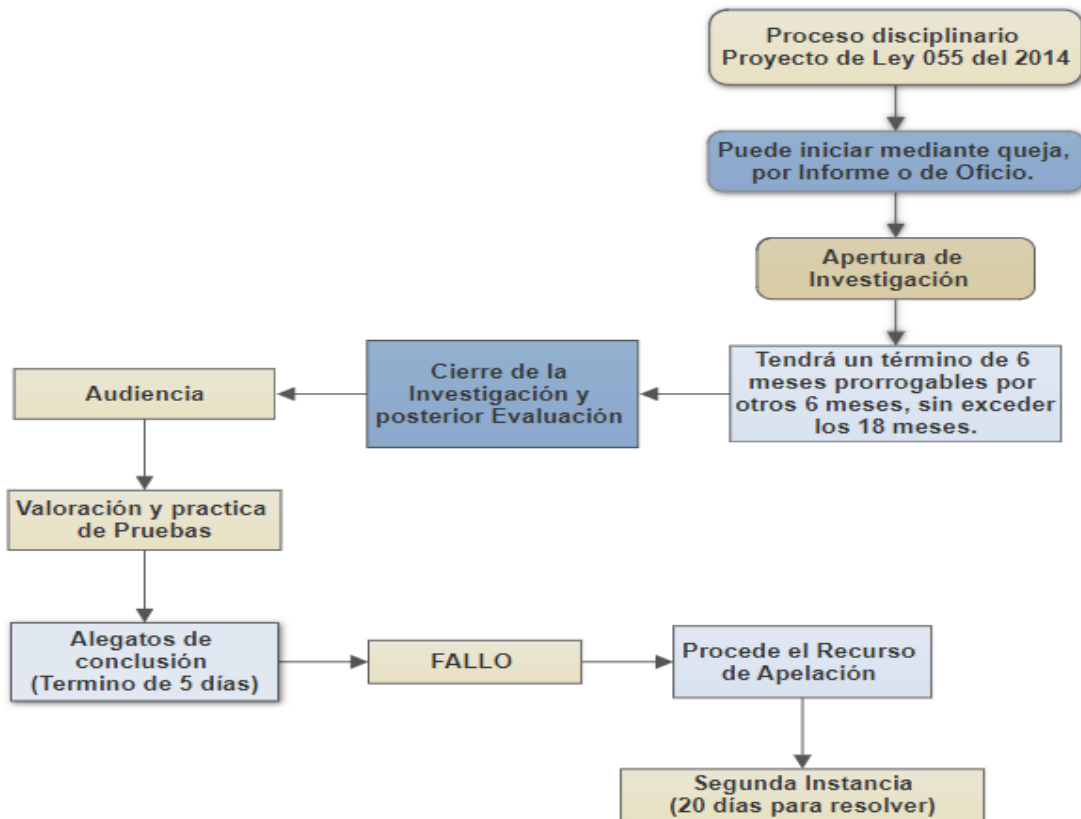
El recurso que procede contra el fallo de primera instancia es el de apelación y deberá interponerse en la misma diligencia de lectura de fallo, y se sustentará verbalmente en la misma o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes ante la secretaria del despacho. Esta apelación será resuelta por el funcionario competente en segunda instancia dentro de los siguientes veinte (20) días.

La estructura del procedimiento Disciplinario en el proyecto de Ley 055 de 2014 se puede graficar de la siguiente forma:

---

<sup>34</sup> *Ibíd*, p.

Figura 10. Procedimiento Disciplinario Proyecto de Ley 055 de 2014.



Fuente: autor

## **7. UNIDAD No 2. ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEY 734 Y EL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014**

### **7.1. INTRODUCCIÓN**

Teniendo en cuenta que La ley 734 de 2002 -actual Código Disciplinario Único- está siendo susceptible de reforma por el Proyecto de Ley 055 del 2014, es pertinente precisar las distinciones que existen en materia procedimental para crear una visión diferencial entre las normas. Así bien, se pretende crear un parangón normativo de la Ley 734 de 2002 y del proyecto de Ley 055 de 2014. Para ello inicialmente se tomarán los principios rectores analizando su influencia en los aspectos procesales, posteriormente se examinarán las diferentes etapas del proceso disciplinario para identificar los cambios que se presentan entre las dos normas, y por último se analizará y evaluará el acápite relativo a la práctica probatoria disciplinaria en el Proyecto de Ley en mención.

### **7.2. PRINCIPIOS RECTORES**

Tanto en la Ley 734 de 2002 como en el proyecto de Ley 055 de 2014 se pueden encontrar los principios que rigen la actuación procesal, tales como: la legalidad, la titularidad de la acción y la potestad disciplinaria, la ilicitud sustancial, el debido proceso, la presunción de inocencia, ejecutoriedad, celeridad, culpabilidad, igualdad, favorabilidad, poder disciplinario preferente, entre otros; pero es este

último de los más significativos, toda vez que es el que más se ha ocupado de generar una aceptación del ejercicio del poder dentro de los organismos del Estado y sus entidades públicas, de modo tal que se entiende y acepta el poder preferente en cabeza de la Procuraduría General de la Nación, tal cual lo ha manifestado el Consejo de Estado en concepto de 1997: “la Procuraduría General de la Nación tiene competencia preferente, esto es, con primacía sobre los órganos o entidades coexistentes que también son competentes, tal preferencia no desaparece porque dichos órganos o entidades se supriman, pues esa preferencia es un atributo constitucional consubstancial a la función de ejercer la vigilancia superior de la conducta oficial”<sup>35</sup>.

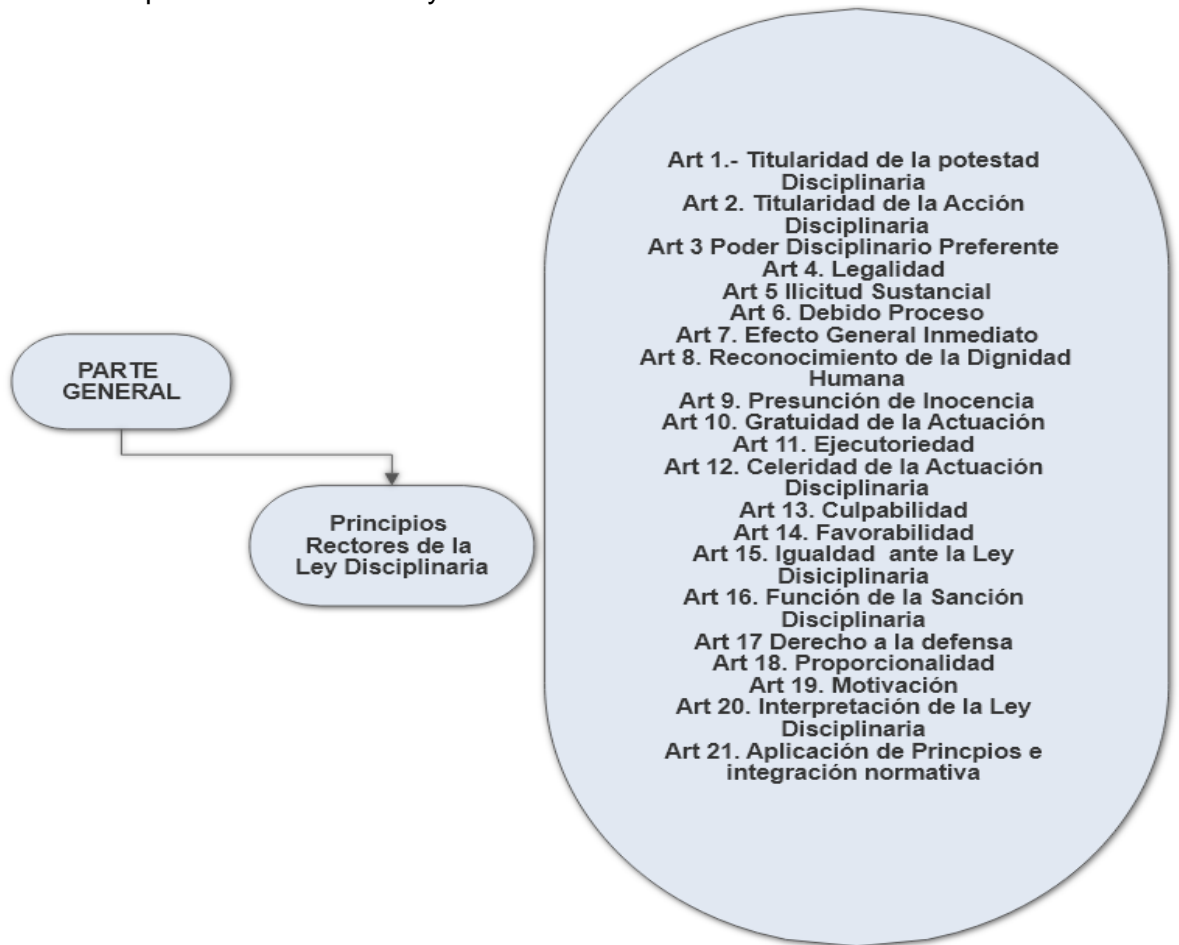
Este concepto continúa en firme en el proyecto de Ley 055 del 2014, persiguiendo la concordancia legal nacional, toda vez que en los artículos 275 y 277 de la Constitución Política se describe la competencia del Procurador General como cabeza visible y fundamental del poder disciplinario preferente.

La siguiente es la estructura gráfica de los principios rectores de la Ley 734 de 2002:

---

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sala de consulta y servicio civil. Concepto del Consejo de Estado 1039 de 1997. (3, diciembre, 1997).

Figura 11. Principios Rectores de la ley 734 de 2002



Fuente: autor

En el proyecto de Ley 055 del 2014 se añadieron los principios de “congruencia” y de “cláusula de exclusión”, descritos cada uno en los artículos 20 y 21 del Proyecto respectivamente. No quiere esto decir que al enunciarse en la nueva normatividad no fuesen ya regulados o aplicados en el actual código disciplinario,

lo que implica es enunciar y resaltar el propósito de cada uno de estos, atendiendo a que por una parte el principio de “congruencia” tiene como finalidad que la responsabilidad del sujeto disciplinable sea exclusiva de hechos o faltas que puedan constatarse en la formulación de cargos. Por principio de congruencia debe entenderse la conformidad que puede existir entre el fallo y los hechos iniciales del proceso, es una ineludible exigencia para el cumplimiento de los principios sustanciales de juicio relativos a la igualdad, bilateralidad y equilibrio procesal.<sup>36</sup>

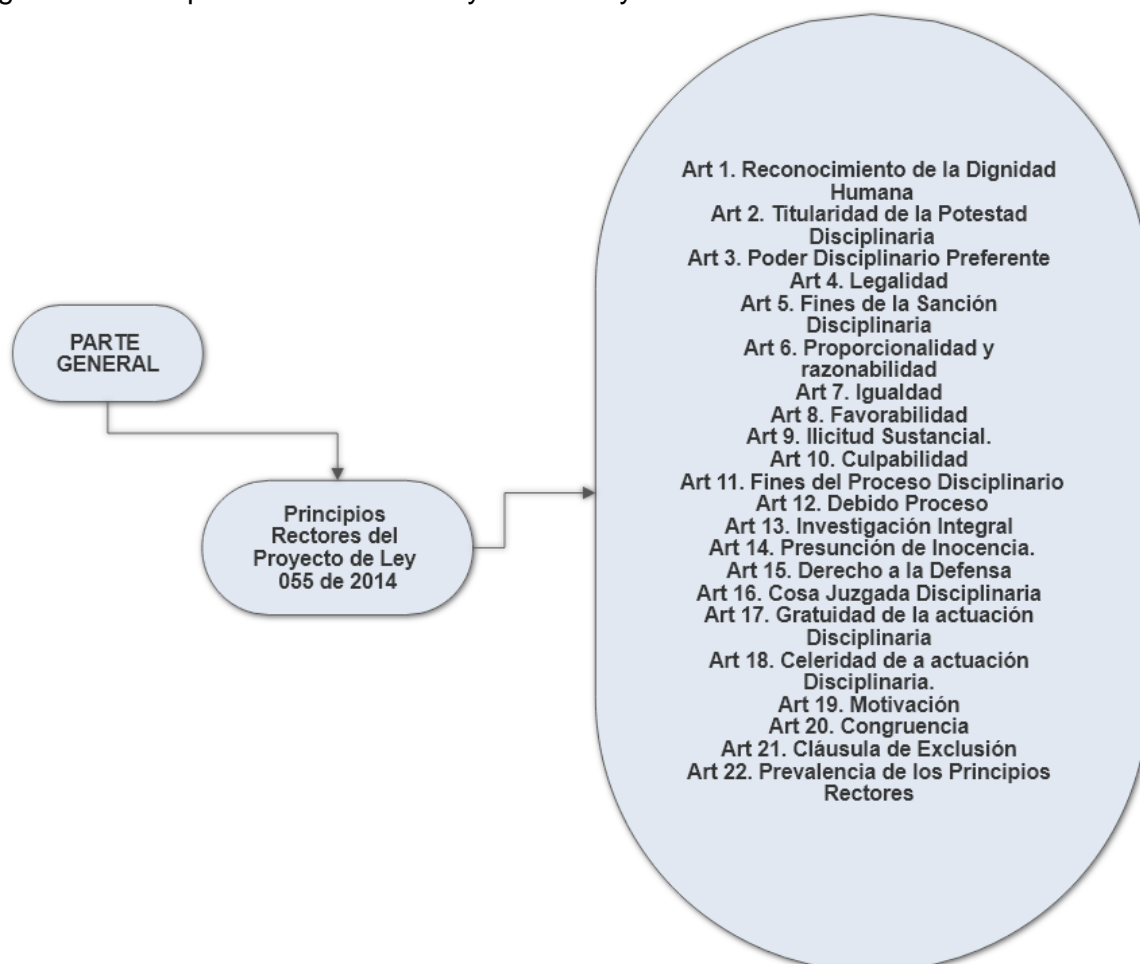
Por otra parte el principio de “cláusula de exclusión probatoria” resalta y define lo pertinente a las garantías fundamentales, teniendo como único fin la expulsión de la prueba obtenida de forma ilícita. También se cambió el principio “función de la sanción Disciplinaria” por “fines de la sanción disciplinaria” y se añadió un nuevo principio denominado “fines del proceso disciplinario”. En cuanto al principio de ejecutoriedad este se encuentra adherido en el artículo 16 del Proyecto el cual describe el principio de “cosa juzgada disciplinaria”.

La siguiente figura muestra el cambio a la estructura y orden que se dio a los principios en el nuevo proyecto de Ley 055 de 2014.

---

<sup>36</sup> BENABENTOS, Omar. Derecho Procesal Civil y Comercial. Colombia. 2010. Ed Juris. ISBN: 9508170328

Figura 12. Principios Rectores del Proyecto de Ley 055 de 2014



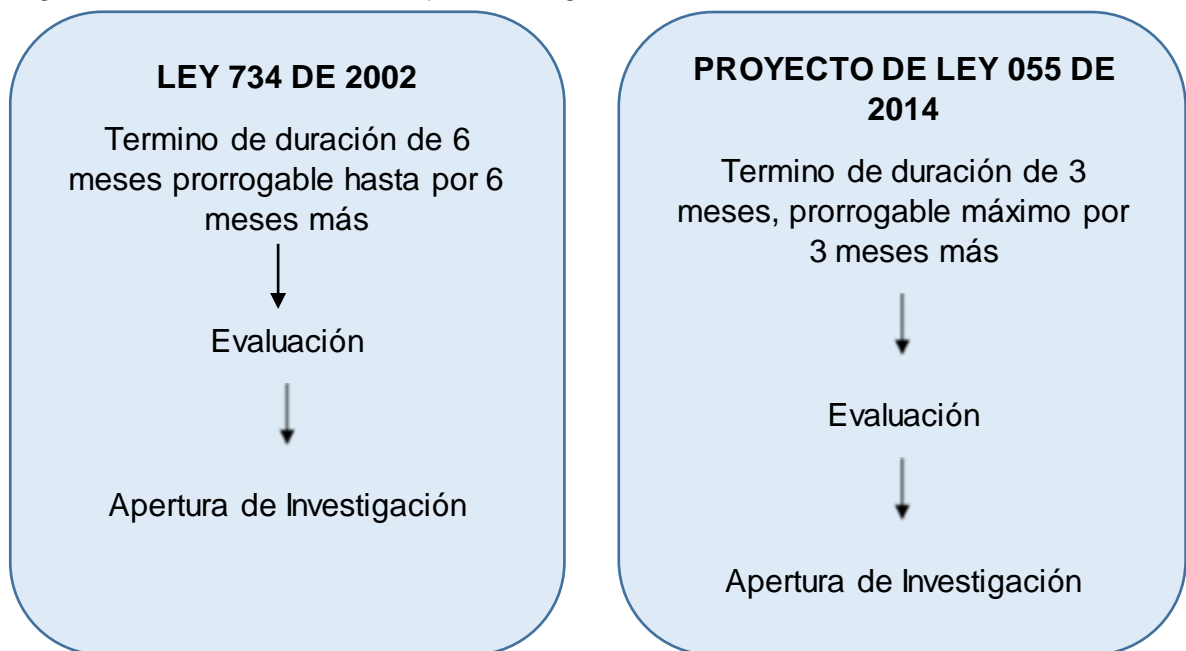
Fuente: autor

**7.2.1 Fase Inicial. Indagación previa.** En el capítulo anterior se explicaron someramente las etapas de la Indagación Preliminar de la Ley 734 del 2002 y los

momentos en que esta es procedente en el proceso regido bajo los parámetros del Proyecto de Ley 055 del 2014, así como sus generalidades en torno a la función que tiene dentro del proceso disciplinario para cada normatividad.

Se pretende ahora determinar las variaciones a las que ha sido objeto esta etapa de Indagación respecto de los nuevos parámetros del proyecto de Ley, para ello se hace necesario ilustrar de la siguiente forma:

Figura 13. Variaciones de la etapa de indagación.



Fuente: autor

En esta etapa del procedimiento disciplinario, tanto en el actual Código Único Disciplinario como en el proyecto de Ley, se tiene que la indagación preliminar o previa cumple el papel fundamental de identificar o individualizar el autor de la

falta; sin embargo en el Proyecto No. 055 de 2014 se tiene como requisito necesario el desconocimiento del autor para poder iniciarla, de no existir este pleno desconocimiento se iniciaría inmediatamente con la apertura de la investigación; lo que se pretende con esto es no dilatar el proceso en una etapa sin objetivos específicos a perseguir.

En el actual código Disciplinario los fines de la indagación preliminar son, además de la determinación o individualización del sujeto, verificar la ocurrencia de la conducta y determinar si esta es constitutiva de falta o si se actuó al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad. En la reforma se persiguen estos fines en el inicio de la investigación disciplinaria, dejando como fin exclusivo de la indagación previa la identificación del autor de la falta. Esto no quiere decir que en la Ley 734 de 2002 la indagación preliminar sea requisito de procedibilidad toda vez que la indagación preliminar no es la única causa para dar apertura a la investigación, así lo ha señalado la Corte:

En conclusión: la etapa de la indagación preliminar no siempre debe surtirse, ni siquiera iniciarse, sólo se presenta “en caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria”; el hecho de que no se inicie o se agote esta etapa no implica que el principio de la presunción de inocencia se desconozca, pues, como es sabido, la presunción de inocencia se mantiene incólume hasta tanto no se destruya en forma debidamente fundada y cuando la providencia respectiva que así lo declara cobre ejecutoria. Mientras tanto, a lo largo de todo el proceso disciplinario, los principios del debido proceso deben garantizarse a plenitud. Y la circunstancia de que determinados fines en la etapa de indagación preliminar coincidan con los de la etapa de investigación disciplinaria no acarrea ninguna inseguridad jurídica para el sujeto disciplinable, porque, como se dijo, la existencia de la investigación disciplinaria no depende de que se inicie o agote la de indagación preliminar.<sup>37</sup>

Por otra parte, lo más significativo es la variación del término de duración de esta etapa de 6 a 3 meses prorrogables hasta por un periodo igual; estos aspectos cambian con el único fin de buscar la celeridad procesal y no dilatar el proceso disciplinario.

---

<sup>37</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-036 del 2003, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C., 28 enero 2003.

Es pertinente resaltar que atendiendo los parámetros desarrollados en el párrafo del artículo 208 del Proyecto de Ley, se opta por procedencia de la cosa juzgada material en la decisión de archivo dentro del desarrollo de la indagación, cuando no se logra individualizar al autor de la falta, al respecto la norma señala: “Artículo 208. Procedencia, objeto y trámite de la indagación previa. Párrafo. 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.”<sup>38</sup>

La cosa juzgada material a la que se refiere la norma anteriormente enunciada ha sido concebida por la corte constitucional bajo el concepto de “institución jurídica” así:

La cosa juzgada es una institución jurídico procesal mediante la cual se otorga a las decisiones plasmadas en una sentencia y en algunas otras providencias, el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas. Los citados efectos se conciben por disposición expresa del ordenamiento jurídico para lograr la terminación definitiva de controversias y alcanzar un estado de seguridad jurídica<sup>39</sup>

En este orden de ideas debe entenderse que cuando el párrafo del artículo 208 del Proyecto de Ley 055 de 2014, hace mención a la decisión de archivo y su devenir como cosa juzgada material se refiere que esta no será definitiva ni vinculante.

**7.2.2 Fase Intermedia – Investigación.** Tal cual como se explicó en el capítulo anterior, la investigación disciplinaria tanto en la normativa vigente como en el proyecto de Ley tiene el objeto de verificar la ocurrencia de la conducta,

---

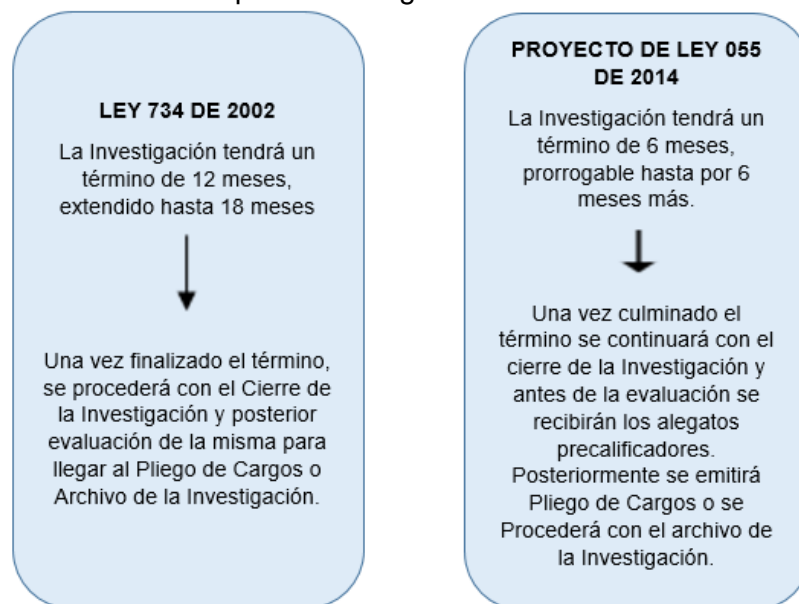
<sup>38</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

<sup>39</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-774 de 2001. M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil. Bogotá, D.C., 25 julio 2001.

determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió la falta, la identificación del posible autor y su condición de sujeto disciplinable; sin embargo estos requisitos ya se encontraban implícitos en la indagación preliminar, es por eso que la reforma pretende que estos fines sean exclusivos de la investigación disciplinaria y llevarla así a la etapa propia de exploración y búsqueda de la verdad, enfocar al operador disciplinario en la fase probatoria de esta etapa, lo que permitiría centrar el proceso en encontrar la responsabilidad derivada de la conducta del investigado.

La siguiente figura ilustra las variaciones en la normatividad vigente y en el proyecto de Ley.

Figura 14. Variaciones de la etapa de Investigación.



Fuente: autor

Ciertamente la variación en el término para culminar la investigación es de los cambios más significativos en esta etapa, partiendo de que el tiempo se reduciría

a la mitad. Esto evidentemente tiene provecho pero también puede tener consecuencias desfavorables para el proceso disciplinario. Al respecto se profundizará en el siguiente capítulo de forma práctica, tomando como muestra procesos activos de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

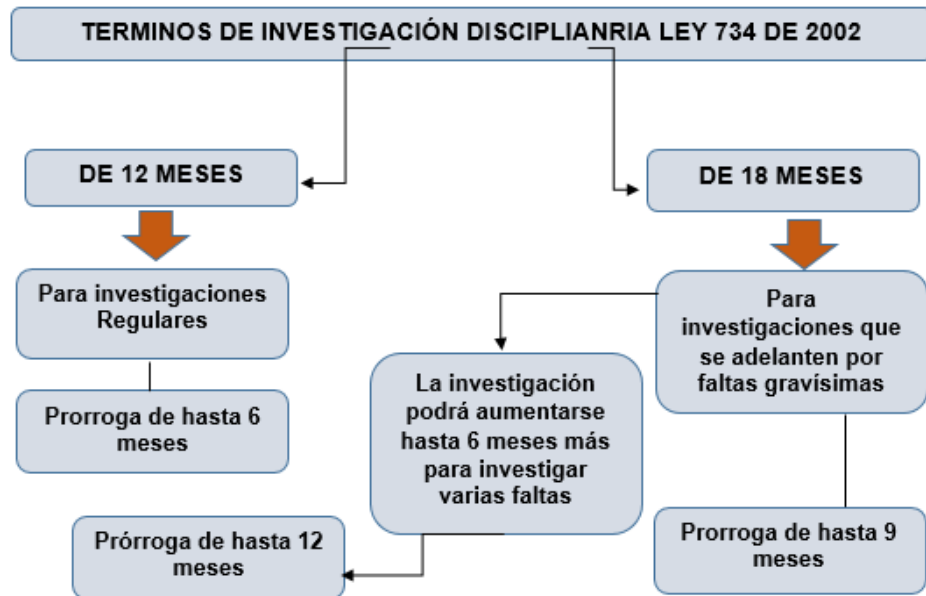
Existe el término de prórroga de la investigación en donde en el actual Código Único Disciplinario es la mitad del término en que culmine la investigación, quiere esto decir que para una investigación regular de 12 meses la prórroga puede ser de hasta 6 meses; así mismo, según el inciso segundo del artículo 156 de la Ley 734 de 2002, se podría extender hasta por 9 meses más; teniendo en cuenta el término de 18 meses para los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, podrá aumentarse también hasta en una tercera parte cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o sean dos o más los investigados.

Teniendo que la etapa de investigación disciplinaria para procesos regulares podría tener una duración con prórroga de hasta 18 meses, y para los procesos señalados en el inciso segundo del artículo en mención podría ser de 27 meses contados desde el auto de evaluación de la indagación y apertura de investigación<sup>40</sup>. Lo siguiente puede entenderse mejor siguiendo la estructura gráfica:

Figura 15. Términos de la Investigación Disciplinaria

---

<sup>40</sup> ALARCON J.A y PEREZ R.M. Op. Cit.,



Fuente: autor

En el proyecto de Ley 055 de 2014 se vislumbra un cambio fundamental respecto de la prórroga de la etapa de investigación, teniendo que, según los parámetros del inciso tercero del artículo 213, esta extensión de la investigación podrá ser de máximo 3 meses, sin determinar el plazo máximo de 18 meses en los casos de infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, así:

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 aumentarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados y culminará con el archivo definitivo o auto de citación a audiencia y formulación de cargos. Cuando se trate de investigaciones por infracción a 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, 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.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

En este orden de ideas, existe un común denominador respecto de la prórroga en la etapa de investigación disciplinaria entre la Ley 734 del 2002 y el Proyecto de Ley 055 de 2014: se tiene que en ambas no se conoce un momento procesal oportuno y debidamente señalado por la normatividad respecto de la aplicación de la misma, es decir, que nos queda la pregunta ¿La prórroga de la investigación procede únicamente en el momento que estén próximos a vencerse los términos de esta etapa o podrá surtirse en cualquier momento hasta antes de la prescripción de la acción disciplinaria? Esta inquietud genera cierta incertidumbre frente a la eficiencia, eficacia y celeridad del proceso, dejando a discrecionalidad del operador disciplinario actuar conforme a sus principios éticos y morales para no dilatar la etapa de investigación.<sup>42</sup>

Otro de los nuevos aspectos importantes a tratar son los alegatos precalificatorios; ¿Cuándo proceden? ¿Por qué el legislador decidió añadirlos en la etapa de investigación disciplinaria? Para resolver estos interrogantes primero se debe analizar el artículo 220 del proyecto de Ley 055 del 2014, el cual regula la figura como tal y el término de traslado de los mismos, al respecto señala:

Artículo 220. Alegatos precalificatorios. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación, declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de die (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.<sup>43</sup>

Se puede entender que el legislador decide añadir estos alegatos al proceso disciplinario en pro del principio de igualdad, toda vez que para el momento de la investigación se habrán reunido las pruebas suficientes que podrían determinar la falta disciplinaria, y es completamente viable darle la oportunidad a la defensa

---

<sup>42</sup> LASCANO, Yuriko y QUIÑONEZ, Glads. La oportunidad procesal para decretar la Prorroga de la investigación disciplinaria. [En línea]. 2010. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/5174/2/LascanoCastroYurikoJohana2010.pdf> >

<sup>43</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

para que aporte el análisis de las pruebas que hasta el momento se hayan surtido y que puedan tenerse como válidas para excluir de responsabilidad al investigado.

**7.2.3 Fase final – Audiencia.** En esta fase se evidencia el cambio más trascendental entre el actual Código Disciplinario y el proyecto de Ley 055 del 2014, teniendo en cuenta que se pretende implementar la oralidad en la fase final del proceso disciplinario. Es así como, según el artículo 222 del proyecto de Ley, no solo se emitirá auto por medio del cual se Formularía Pliego de cargos, además el operador disciplinario deberá citar a audiencia, que deberá contener los requisitos enunciados en el artículo siguiente:

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 la 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 del argumento expuesto por los sujetos procesales.<sup>44</sup>

La oralidad no es un concepto totalmente desconocido por el Derecho Disciplinario, teniendo en cuenta que los artículos 174 y siguientes de la Ley 734 del 2002 señalan las pautas y requisitos para iniciar y culminar el proceso verbal, se entiende que en este caso el legislador quiso establecer el tramite verbal para

---

<sup>44</sup> *Ibíd.*, p

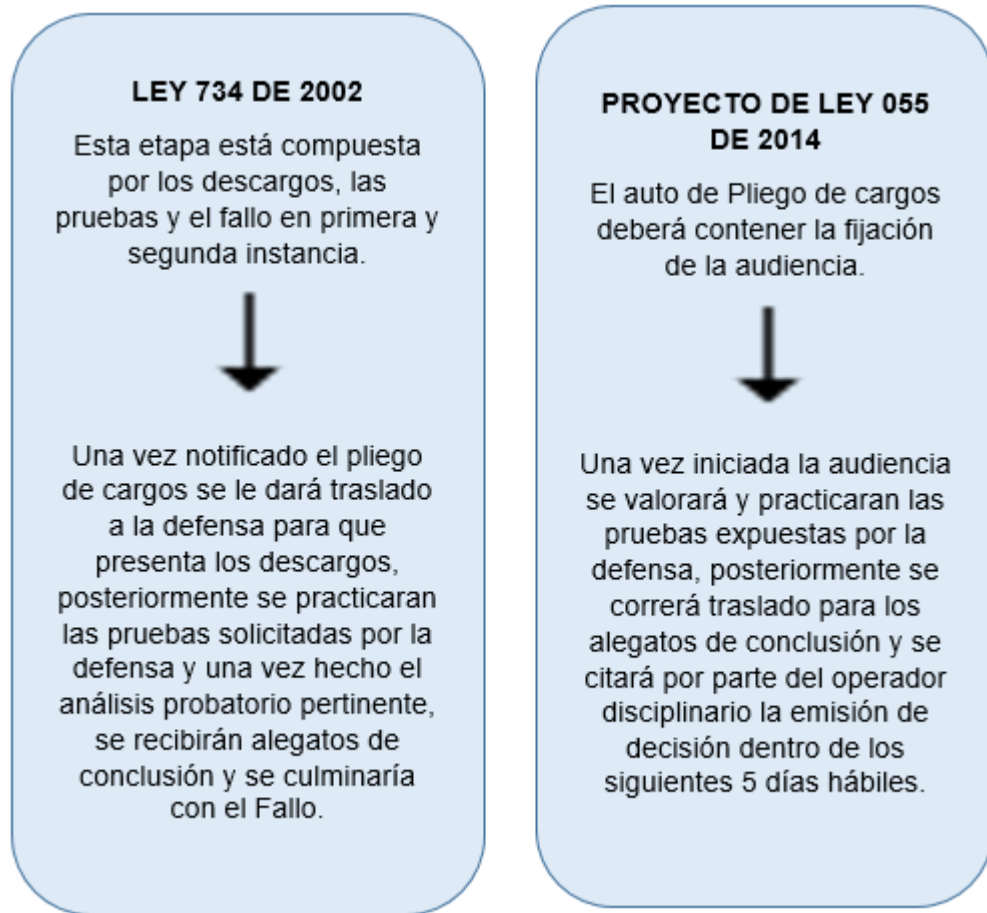
casos concretos en función de la comisión del hecho, la comisión de la flagrancia o cuando se trate de determinadas faltas disciplinarias<sup>45</sup>.

Si bien la implantación de la oralidad es una de las modificaciones más significativas no solo en esta etapa sino en el proceso disciplinario, existen más cambios que serán ilustrados en la siguiente figura:

---

<sup>45</sup> ESPITIA, Oscar. Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos. 21 ed., 2017, ISBN: 978-958-769-526-7

Figura 16. Variación etapa final



Fuente: autor

Otro aspecto importante se encuentra en la propuesta de un régimen probatorio en el proyecto de Ley 055 del 2014, que se ocupará de la práctica de los medios probatorios sin necesidad de remitirse a otra normatividad, lo que sería una nueva visión de los parámetros probatorios del proceso disciplinario, con ello se busca generar validez jurídica al proceso disciplinario y reducir las etapas del proceso a de investigación y juzgamiento. La primera fase estaría encaminada a la incorporación de los medios probatorios que permitan verificar los hechos, la individualización del presunto autor de la falta y el mérito suficiente para formular

cargos. Posterior a ello se efectuaría el cierre de la investigación y evaluación de la misma y se emitirá el auto de Pliego de Cargos y citación a audiencia.

Entre los aspectos probatorios que entraría a regular la Ley 055 del 2014, son los trámites de la prueba pericial, así como la formalidad de la confesión y de la visita especial o inspección disciplinaria, el recaudo probatorio, las pruebas testimoniales y su respectiva valoración. Al respecto la Ley 734 de 2002 señala en su artículo 130 que la práctica de estos medios probatorios se rige por los parámetros del Código de Procedimiento Penal, o por las respectivas disposiciones que los regulen así:

Artículo 130. Medios de prueba. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección o visita especial, y los documentos, los cuales se practicarán conforme a las normas del Código de Procedimiento Penal en cuanto sean compatibles con la naturaleza y reglas del derecho disciplinario.

Los indicios se tendrán en cuenta al 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.<sup>46</sup>

### **7.3. PRUEBAS**

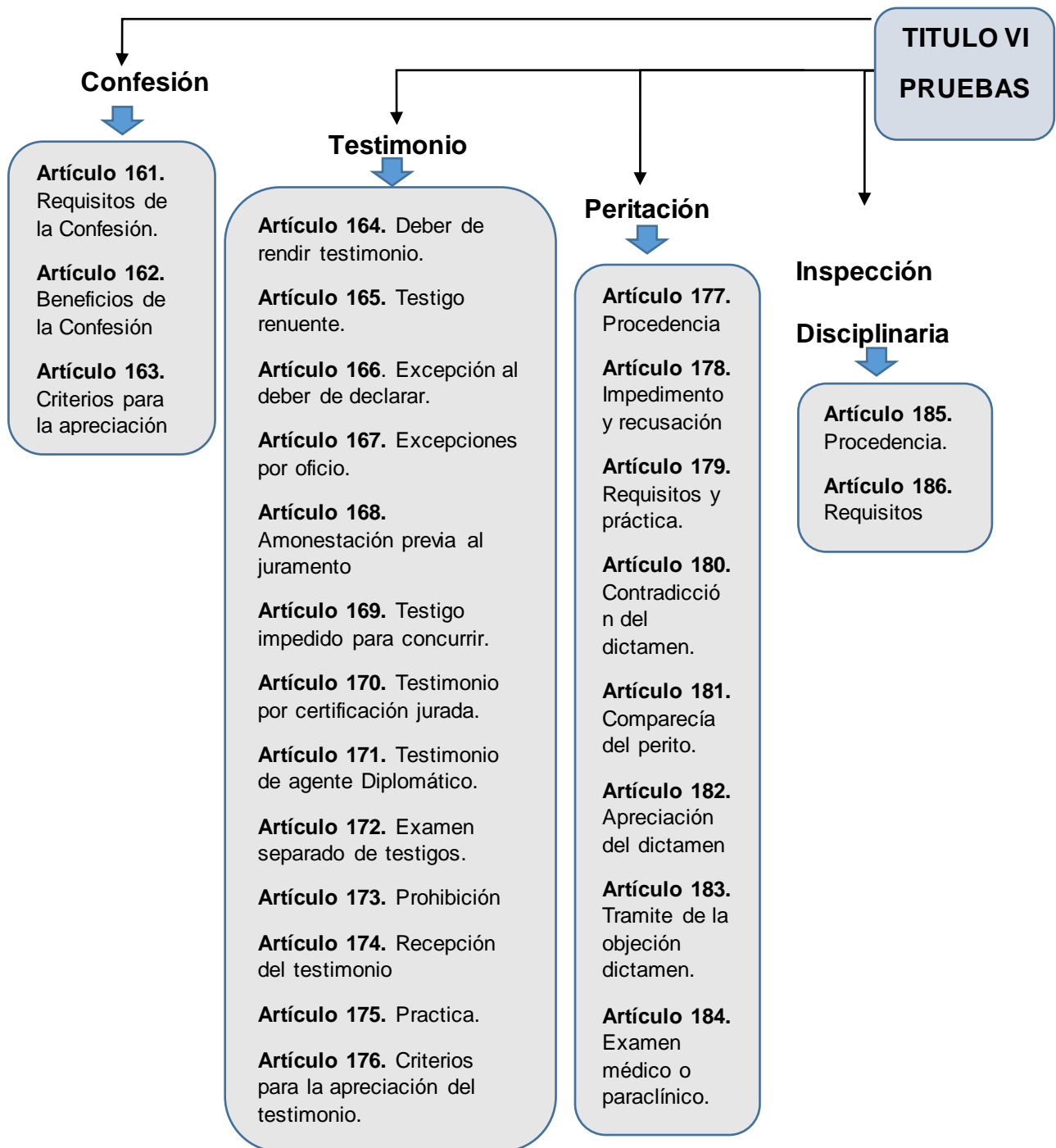
Contrario ocurre en el proyecto de Ley 055 del 2014 en donde el legislador decide incorporar la regulación disciplinaria de la práctica probatoria, teniendo como resultado un acápite del manejo de los medios probatorios que inicia en el Título VI.

El siguiente es el esquema grafico capitular.

---

<sup>46</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

Figura 17. Esquema capitular probatorio



Fuente: autor



**7.3.1 Confesión.** Es así que se inicia por la confesión que actualmente en materia disciplinaria está regulada bajo los parámetros de la Ley 600 del 2000, antiguo código de procedimiento penal, el cual establece en su artículo 280 los requisitos que deberá reunir la confesión, así como el procedimiento de la misma en el artículo 281 y los criterios de apreciación de la confesión y reducción de la pena en los artículos 282 y 283, respectivamente, así:

Artículo 280. Requisitos. La confesión deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Que sea hecha ante funcionario judicial.
2. Que la persona esté asistida por defensor.
3. Que la persona haya sido informada del derecho a no declarar contra sí misma.
4. Que se haga en forma consciente y libre.

Artículo 281. Procedimiento. Si se produjere la confesión, el funcionario competente practicará las diligencias pertinentes para determinar la veracidad de la misma y averiguar las circunstancias de la conducta punible.

Artículo 282. Criterios para la apreciación. Para apreciar cualquier clase de confesión y determinar su mérito probatorio, el funcionario judicial tendrá en cuenta las reglas de la sana crítica y los criterios para apreciar el testimonio.

Artículo 283. Reducción de pena. A quien, fuera de los casos de flagrancia, durante su primera versión ante el funcionario judicial que conoce de la actuación procesal confesare su autoría o participación en la conducta punible que se investiga, en caso de condena, se le reducirá la pena en una sexta (1/6) parte, si dicha confesión fuere el fundamento de la sentencia.<sup>47</sup>

La Corte Constitucional ha reconocido la confesión como la aceptación de los hechos que conllevaron a una consecuencia jurídica relevante en el ámbito jurídico. Al respecto señaló:

Adicionalmente, ha de observarse que la confesión es, por naturaleza, la aceptación de hechos personales o de los cuales se tenga conocimiento, que conlleven una consecuencia jurídica desfavorable para quien los acepta, lo cual descarta, de entrada, aquellos hechos conocidos en el ejercicio de una profesión liberal en los que el profesional, de suyo, no es parte en el proceso respectivo, por lo que es forzoso concluir que desde este punto de vista el

---

<sup>47</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 600 (24 de julio de 2000). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2000. no. 44097.

cargo sobre la violación al secreto profesional (artículo 74 Const.), tampoco prospera.<sup>48</sup>

En el nuevo proyecto de Ley 055 del 2014, la confesión se encuentra regulada en el artículo 161 y siguientes de la Ley, por medio de los cuales señala los requisitos de la confesión en materia disciplinaria, los beneficios de la misma y sus criterios de apreciación.

Artículo 161. Requisitos de la confesión. La confesión deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para fallar el proceso, para instruirlo o ante el comisionado o designado.
2. La persona que confiesa deberá estar asistida por defensor.
3. La persona debe ser informada sobre el derecho a no declarar contra sí misma y de las garantías consagradas por el artículo 33 de la Constitución Política.
4. La confesión debe hacerse en forma consciente y libre.

“Artículo 162. Beneficios de la confesión. Si al momento de instalar la audiencia el disciplinado acepta la responsabilidad que se le imputa en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos, la autoridad disciplinaria inmediatamente la evaluará por el término de diez (10) días para proferir fallo sancionatorio.

Al momento de dosificar la sanción la autoridad disciplinaria deberá disminuir la sanción de inhabilidad, suspensión o multa hasta en una tercera parte de la sanción a imponer.

El anterior beneficio no se aplicará cuando se trate de las faltas gravísimas contenidas en el artículo 52 de este código.

Cuando la confesión se presente durante la etapa de investigación, la autoridad disciplinaria la valorará y de encontrarla procedente la evaluará y citará a audiencia y formulará cargos.

Art 163. Criterios para la apreciación. Para apreciar la confesión y determinar su mérito probatorio, el funcionario competente tendrá en cuenta las reglas de la sana crítica y los criterios para apreciar el testimonio.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-599 del 2009, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá, D.C., 20 agosto 2009.

<sup>49</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 055 de 2014. Op, cit.

**7.3.2 Testimonio.** Siguiendo el esquema capitular encontramos como prueba el testimonio. En el artículo 164 se recopilan los elementos que configuran esta prueba, teniendo que resalta el deber de rendir testimonio, destacando la procedencia del testimonio de menor de edad solo cuando sea mayor de siete (7) años, así:

Artículo 164. Deber de rendir testimonio. Toda persona está en la obligación de rendir bajo juramento el testimonio que se le solicita en la actuación procesal, salvo las excepciones constitucionales y legales.

Los menores de edad que tengan más de siete años podrán rendir testimonio, diligencia que solo podrá ser recibida ante el Defensor o Comisario de Familia, en su despacho o a través de audio y video cuando las circunstancias así lo determinen. El menor absolverá el cuestionario enviado para el caso por la autoridad disciplinaria. El disciplinado o su defensor podrán formular preguntas que no sean contrarias al interés del declarante.<sup>50</sup>

El artículo 165 por su parte regula el testigo renuente y en estos casos precisa la multa que podrá imponerse con ocasión de la no comparecencia, la cual podrá ser de hasta cincuenta salarios mínimos legales vigentes para la época de los hechos:

Artículo 165. Testigo renuente. Cuando el testigo citado se muestre renuente a comparecer, podrá imponérsele multa hasta el equivalente a cincuenta salarios mínimos diarios vigentes en la época de la ocurrencia del hecho, a favor del Tesoro Nacional, a menos que justifique satisfactoriamente su no comparecencia, dentro de los 3 días siguientes a la fecha señalada para la declaración.<sup>51</sup>

De la excepción al deber de declarar tratan los artículos siguientes, estos son 166 y 167, los cuales proveen la excepción de declarar de quien rinda testimonio sobre las garantías consagradas por el artículo 33 de la constitución Política, y las excepciones por profesión, sobre aquellas personas que según el oficio que ejerzan se les ha confiado algo importante y no están obligadas a descubrirlo, ellos son los ministros, los abogados y cualquier otra persona que por Ley deba guardar secreto.

---

<sup>50</sup> Ibíd, p.

<sup>51</sup> Ibíd, p.

Los siguientes que tratan la prueba testimonial regulan aspectos tales como la amonestación previa al juramento al momento de practicar la prueba, esto es el llamado de atención o advertencia que se le debe hacer al testigo con el fin que tenga pleno conocimiento de las consecuencias jurídicas de un falso testimonio. (Artículo 168). Se regula igualmente el testigo impedido para concurrir (Artículo 169), el testimonio por certificación jurada (Artículo 170), el de agente diplomático cuando se le requiera (Artículo 171), el examen separado de testigos (Artículo 172), la prohibición del funcionario operador disciplinario de llevar a cabo un testimonio con preguntas capciosas o sugiriendo respuestas (Artículo 173).

La recepción del testimonio se llevará a cabo por el medio más idóneo para facilitar la práctica del mismo según lo consagrado en el artículo 174 del proyecto y se sujetara a las reglas establecidas en el artículo 175 así:

Artículo 175. Practica del interrogatorio. La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas:

1. Presente e identificado el testigo, el funcionario lo amonestará y le tomará el juramento, lo interrogará sobre sus condiciones civiles, personales y sobre la existencia del parentesco o relación con el disciplinable, cumplido lo cual le advertirá sobre las excepciones al deber de declarar.
2. El funcionario le informará sucintamente al testigo acerca de los hechos objeto de la declaración y le solicitará que haga un relato de cuanto le conste sobre los mismos. Terminado este, se formularán las preguntas complementarias o aclaratorias necesarias.

Cumplido lo anterior, se les permitirá a los sujetos procesales interrogar. Las respuestas se registran textualmente. El funcionario deberá requerir al testigo para que sus respuestas se limiten a los hechos que tengan relación con el objeto de la investigación.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Ibíd, p.

**7.3.3 Dictamen Pericial.** Los artículos 177 y siguientes del proyecto regulan aspectos tales como la procedencia del dictamen pericial, los impedimentos y recusaciones del perito, los requisitos y prácticas del mismo, la contradicción del dictamen, comparecencia del perito a la audiencia, apreciación del dictamen, tramite de la objeción del dictamen, y examen médico o paraclínico.

Artículo 177. Procedencia. La autoridad disciplinaria podrá decretar, de oficio o a petición de los sujetos procesales, la práctica de pruebas técnico-científicas o artísticas, que serán rendidas por servidores públicos o particulares que acrediten conocimiento y experiencia en los temas objeto de prueba (...)

Artículo 178. Impedimentos y recusaciones del perito. Los peritos están impedidos y son recusables por las mismas causales que la autoridad disciplinaria competente. El perito en quien concurra alguna causal de impedimento deberá manifestarla antes de su posesión acompañando, se ser posible, la prueba que lo sustente y el competente procederá a remplazarlo si la acepta.

Los sujetos procesales podrán recusar al perito aportando las pruebas que tenga en su poder o solicitando las que estime por escrito desde su posesión y hasta antes del vencimiento del plazo concedido. (...)

Artículo 179. Requisitos y práctica. El perito tomará posesión de su cargo jurando cumplir fielmente los deberes que ello impone y acreditará su idoneidad y experiencia en la materia objeto de prueba.<sup>53</sup>

Este artículo conjuntamente establece las funciones del perito, la regulación práctica del examen, teniendo en cuenta que este debe ser claro, conciso y preciso, conforme a lo solicitado y deberá presentarlo por escrito dentro del término señalado. Los artículos siguientes preceptúan la contradicción del dictamen (artículo 180), la comparecencia del perito a la audiencia (artículo 182), la apreciación del dictamen (artículo 182) y el trámite en la objeción del mismo (artículo 183). Finalmente, el artículo 184 termina la regulación de la prueba pericial con la reglamentación del examen médico o paraclínico que se hará según corresponda por las entidades públicas que los peritos requieran, quienes deberán practicar este e forma oportuna y gratuita.

---

<sup>53</sup> Ibíd, p.

**7.3.4 Inspección Disciplinaria.** Este medio de prueba se trata en dos artículos y se puede decir que se recoge de forma conjunta y precisa lo necesario para la realización de la inspección, teniendo así que su iniciación podrá darse de oficio o a petición de parte y podrá recaer sobre elementos en particular, así como los requisitos necesarios para llevar a cabo su práctica en el proceso disciplinario, así lo consagran los artículos 185 y 186 del Proyecto de Ley 055 de 2014:

Artículo 185. Procedencia. Para la individualización de autores y su posterior vinculación o la verificación o el esclarecimiento de los hechos materia de investigación, podrá ordenarse de oficio o a petición de parte, inspección disciplinaria que podrá recaer sobre cosas, lugares, bienes y otros efectos materiales, de la cual se extenderá acta en la que se describirán los elementos relevantes encontrados y se consignarán las manifestaciones que hagan las personales que intervengan en la diligencia. (...)

Artículo 186. Requisitos. La inspección disciplinaria se decretará por medio de providencia que exprese con claridad el objeto de la diligencia, así como el lugar de su realización. Al disciplinable se informará la fecha y hora de la diligencia. Durante el trámite de la inspección, de oficio o a petición de cualquier sujeto procesal, se podrán ampliar los aspectos objeto de la misma.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Ibíd, p.

## **8. UNIDAD No 3. ANALISIS PRACTICO DEL TRAMITE PROCESAL SURTIDO EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, CON ENFOQUE EN EL PROYECTO DE LEY 055 DE 2014**

### **8.1. INTRODUCCIÓN**

En esta etapa se analizará inicialmente la estructura organizacional de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, posteriormente se tomará una muestra específica de algunos procesos dirigidos contra servidores públicos iniciados por este despacho en el año 2016, los cuales se dividirán según sus diferentes formas de inicio y curso del proceso. Así bien, se partirá diferenciando aquellos que se iniciaron con sujetos disciplinables determinados y los indeterminados, así como los que se archivaron por decisión inhibitoria.

En segundo lugar, se tomará una muestra de 10 procesos adelantados durante el año 2016, de los cuales se efectuará un análisis más exhaustivo teniendo criterios tales como: términos procesales, tiempo invertido en la práctica probatoria dentro del proceso según la etapa y las clases de pruebas practicadas. Por último, se generará una conclusión a partir de las muestras obtenidas con el fin de generar una visión completa y estructurada del proceso disciplinario, asumiendo una estrategia en la práctica procesal y las implicaciones negativas o positivas que pueden surgir a futuro con la implementación del Proyecto de Ley 055 de 2014.

### Descripción organizativa de la Oficina de Control Interno Disciplinario

La Dirección de Control Interno Disciplinario se encuentra organizada estructuralmente así:

Figura 18. Descripción organizativa de la Oficina de Control Interno Disciplinario



Fuente: autor

Esta dependencia se encarga de adelantar Procesos Disciplinarios en contra de los servidores públicos que tienen una vinculación legal y reglamentaria con nuestra alma máter, como los profesores de planta, empleados administrativos, y trabajadores oficiales. La Universidad industrial de Santander creó la Dirección de Control Interno Disciplinario en función a los parámetros de la Ley 734 de 2002.

Es importante resaltar que a través de Acuerdo No. 052 de 2011 del Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander se establecieron disposiciones en materia disciplinaria aplicables a los servidores de la Universidad, atendiendo a lo dispuesto en la constitución y la Ley. Así mismo mediante acuerdo No. 070 de 1998 el Consejo Superior creó la Oficina de Control Interno Disciplinario, adscrita a la Rectoría con las funciones determinadas en la Ley 200 de 1995 y en los

reglamentos disciplinarios; luego mediante Resolución de Rectoría No. 361 de 2000, el rector de la Universidad asignó funciones del Director de Control Interno Disciplinario.

## **8.2. ANÁLISIS PROCESAL Y PROBATORIO DE LOS PROCESOS INICIADOS EN EL AÑO 2016**

Se tiene que para el año 2016 en de la Oficina de Control Interno Disciplinario se iniciaron un total de cincuenta y cuatro (54) procesos, de los cuales resultaron inhibitorios un total de nueve, uno se remitió por competencia a la Procuraduría y en otro se decidió estarse a lo resuelto en decisión anterior por los mismos hechos. Respecto de los cuarenta y tres (43) procesos restantes, se tiene que un total de treinta y cinco (35) procesos se iniciaron contra servidores determinados y ocho (08) contra funcionarios por determinar.

Ahora bien, de esta muestra se tomaron al azar para hacer el respectivo análisis los siguientes procesos:

Figura 19. Muestra Seleccionada Procesos Disciplinarios



Fuente: autor

De la anterior muestra se procedió a analizar el procedimiento de cada una de las actuaciones iniciadas en los radicados enunciados, es así que se comenzó por determinar la duración entre el informe o queja inicial, el auto de apertura de indagación o de investigación, según el caso, así como el tipo de pruebas que se ordenaron en cada auto, el tiempo de práctica de las mismas, y por último la forma de terminación de cada uno de los procesos.

### **8.3. ANÁLISIS DE PROCESOS INICIADOS CONTRA SERVIDORES DETERMINADOS**

**8.3.1 Radicado 2016-002.** Para el proceso 2016-002 se recibió queja el día 27 de octubre de 2015, por parte de la directora de Control Interno y Evaluación de gestión, a través de la cual se pone en conocimiento la presunta falta disciplinaria en la que podría estar incurso una servidora de la Universidad, quien supuestamente actuó en presencia de conflicto de intereses en su cargo por emitir órdenes de pago manual durante los periodos 2013, 2014, 2015 por conceptos de viáticos, gastos de viaje, etc., a favor de una docente igualmente servidora de la Universidad con la que posiblemente tendría lazos de consanguinidad.

En tal virtud, la autoridad disciplinaria inició indagación preliminar el día 15 de febrero de 2016, con el fin de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si era constitutiva de falta disciplinaria o si se actuó al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad, atendiendo a que las conductas que se le endilgaron a la funcionaria podían ser constitutivas de falta disciplinaria y que la presunta responsabilidad recaía sobre ella, se resolvió iniciar indagación preliminar en los términos del artículo 150 de la Ley 734 del 2002.

El siguiente cuadro explica el trámite del proceso en la oficina de Control Interno Disciplinario.

Cuadro 2. Proceso Radicado 2016-002

	Fecha	Pruebas Documentales Ordenadas	Pruebas Testimoniales Ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>15 de febrero de 2016</b> <i>(Folios 4-54)</i>	-Información a La División de Recursos Humanos Practicada el 08 de marzo de 2016 <i>(Folios 61-75)</i>	Declaración Juramentada de la quejosa <b>Practicada el 17 de marzo de 2016.</b> <i>(Folios 76-77)</i>	<b>Practicada el 17 de marzo de 2016</b> <i>(Folios 78-80)</i>
<b>Auto de apertura de investigación</b>	26 de julio de 2016 <i>(Folios 82-88)</i>	-Información a División Financiera <b>Practicada el 28 de julio de 2016</b> <i>(Folios 91-102)</i> -A la Superintendencia de Notariado y Registro <b>NO SE OBTUVO RESPUESTA</b>	Declaración Juramentada del servidor D.A.M.G <b>Practicada 31 de agosto de 2016</b> <i>(Folios 116-117)</i>	
		Cierre de la investigación	Archivo	
<b>Terminación</b>		<b>28 de Julio de 2017</b>	<b>09 de agosto de 2017</b>	

Fuente: autor

En este proceso se evidencia una falencia por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario teniendo en cuenta que la queja fue presentada en octubre de 2015 y fue solamente hasta febrero de 2016 que se le da inicio a la indagación preliminar, configurando así cuatro (04) meses de espacio temporal del conocimiento de la queja al inicio del proceso. Al respecto es importante destacar que el principio de celeridad debe soportarse conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, es decir la Oficina de Control Interno Disciplinario debe mantener en todo caso los principios de la función

administrativa. Por cuyo desconocimiento se vio afectado el principio de celeridad en la demora de la respectiva valoración en la queja e inicio de la indagación disciplinaria.\*

Respecto a la práctica probatoria pertinente para el caso, se encontró que se obtuvieron a satisfacción las respuestas a las solicitudes por parte de las diferentes dependencias de la Universidad, puede observarse cómo mediante auto de apertura de indagación se le solicitó información a dos dependencias diferentes, entre las cuales una es externa a la Universidad, de las que se obtuvo respuesta por parte de la División de Recursos Humanos en un tiempo no superior a un mes desde su envío, pero no fue igual para la solicitud hecha a la Superintendencia de Notariado y Registro en Bogotá, toda vez que de esta nunca se obtuvo respuesta.

Se observa que una vez transcurridos 5 meses el despacho decidió abrir Investigación disciplinaria mediante auto motivado, por medio del cual se hizo una nueva orden de solicitud probatoria a la División Financiera de la Universidad, de la que se obtuvo respuesta solo dos días después del envío de la comunicación y la reiteración de la solicitud hecha a la Superintendencia de Notariado y Registro, pero tampoco se obtuvo respuesta.

En todo caso, la Oficina de Control interno Disciplinario no encontró configurado un conflicto de intereses en los términos del artículo 40 de la Ley 734 de 2002. Con el recaudo del material probatorio se logró identificar que la investigada no tenía ninguna injerencia en las designaciones del pago efectuado a su familiar; este pago por el contrario se sujetó a lo que establece la regulación interna de la universidad y se ajustó a dichos parámetros, según lo expuesto por la División

---

\* El titular actual del despacho asumió el cargo desde abril 05 de 2016 según Resolución No 675 del 31 de marzo de 2016.

Financiera que remitió copia de los procedimientos y requisitos estipulados por la Universidad para el trámite de las órdenes de pago.

En este orden de ideas, se pudo concluir entonces que no se obtuvo dentro del análisis probatorio una situación que en definitiva haya afectado el normal desempeño de las actividades a ella encomendadas. En consecuencia, se ordenó el archivo definitivo de la actuación.

**8.3.2 Radicado 2016-030.** En esta ocasión se conoció del informe mediante comunicación radicada el 24 de junio de 2016 por parte de la Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, por medio del cual se informó una presunta irregularidad por parte de servidor de dicha dependencia. Así bien, se identificó un presunto incumplimiento en el plan de Mejoramiento de la Escuela de Ingeniería Mecánica vigencia 2014. Atendiendo a lo anterior, y en ejercicio de los parámetros establecidos en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, se ordenó la apertura de la Indagación Preliminar, por el presunto incumplimiento de la meta fijada frente al hallazgo denominado “liquidaciones de posgrado pendientes de pago” según el Plan de Mejoramiento

El siguiente cuadro explica el trámite del proceso en la oficina de Control Interno Disciplinario.

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	12 de julio de 2016 (Folios 1-3)	-Solicitud de Información laboral a la División de Recursos Humanos. <b>Se recibió respuesta el 14 de julio de 2016</b> (Folios 15-20) - Información a la Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión <b>Se recibió respuesta 29 de julio de 2016</b> (Folios 22-52)		<b>Practicada el 29 de agosto de 2016</b> (Folios 54-56) <b>El indagado aportó las siguientes pruebas:</b> -Copia de comunicación solicitando cancelación de deuda. (Folios 57-90)
<b>Terminación</b>		Evaluación de la Indagación y Archivo <b>12 de enero de 2017</b> (Folios 104-105)		

Cuadro 3. Proceso Radicado 2016-30

Fuente: autor

En el presente caso el despacho consideró que no se necesitaba recaudar un extenso material probatorio, por lo que en evaluación de la indagación se tuvieron en cuenta las pruebas aportadas por el disciplinado, las cuales fueron apreciadas en conjunto y tenidas como procedentes para ser evaluadas en el proceso. Es así que este despacho evaluó el material probatorio recaudado teniendo que el investigado en su Declaración allegó una serie de documentos a través de los cuales se pudo constatar la diligencia en el actuar conforme el compromiso

adquirido en el plan de mejoramiento en la realización de actividades pertinentes que permitan disimular la cartera vencida y generar mecanismos de control y prevención. Resultó claro para la oficina que la obligación del servidor era simplemente de medio y no de resultado, por ello al no verificarse la existencia de un comportamiento con relevancia disciplinaria atribuible al servidor se ordenó el archivo de las diligencias.

**8.3.3 Radicado 2016-043.** Mediante oficio recibido en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander el día 24 de octubre de 2016, se remitió la solicitud de investigación disciplinaria elevada por Colpensiones, con base en las presuntas irregularidades en cabeza de un personal de la UIS que habría percibido una doble erogación con cargo al Estado (nómina y pensión de jubilación), causando de esta manera un detrimento patrimonial al Sistema de Seguridad Social. Según el documento esta situación se evidenció en pagos realizados a servidores que laboraban para la Universidad. Conocido el asunto, se decidió adelantar la acción disciplinaria de forma separada, correspondiendo a este radicado el caso de un ex servidor, contra quien se ordenó la apertura de Indagación Preliminar en auto de fecha 2 de noviembre de 2016.

El siguiente cuadro muestra el proceso disciplinario para este radicado.

Cuadro 4. Proceso Radicado 2016-43

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Versión libre
Auto de apertura de indagación	02 de noviembre de 2016 (Folios 1-3)	Información a Recursos Humanos Practicada <b>15 de noviembre de 2016</b> (Folio 16-19)	No se realizó
		Solicitud de información a Tesorería Practicada <b>17 de noviembre de 2016</b> (Folios 22-25)	
		Solicitud de documentos a Colpensiones <b>No se obtuvo respuesta</b>	
Auto que ordena pruebas de oficio	10 de febrero de 2017 (Folios 30-31)	Reiteración a Colpensiones para que remitan la información solicitada en Indagación. <b>Se obtiene respuesta incompleta el 28 de abril de 2017</b> (Folios 33-41)	
Terminación		Evaluación de la Indagación y Archivo <b>21 de junio de 2017.</b> (Folios 43-47)	

Fuente: autor

Es importante resaltar para este caso en particular, en donde se hizo la solicitud de información a la entidad Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, que dicha información consistía en remitir copia del procedimiento mediante el cual se llevó a cabo el reconocimiento de pensión para el indagado, así como la Resolución de reconocimiento de la misma y la fecha exacta de la primera mesada pensional recibida por el servidor; de lo que no se obtuvo respuesta, por lo que la Dirección de Control Interno Disciplinario decidió mediante auto motivado requerir a COLPENSIONES para que procediera a enviar la información deprecada, recibiendo respuesta solo hasta 5 meses después del requerimiento, con contenido incompleto bajo el argumento de que la información solicitada tenía carácter de reserva documental. Esta demora afectó la celeridad del proceso disciplinario pues la respuesta se obtuvo de forma extemporánea, esto es, sobrepasando los seis (06) meses, circunstancia que impidió llevar a cabo la evaluación de la indagación con base en los términos señalados en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002.

A pesar de lo anterior, el despachó analizó el recaudo probatorio y encontró que mediante Resolución del año 2014 el Rector de la Universidad aceptó la renuncia del servidor, por lo que se pudo identificar que el indagado recibió su último pago en julio de 2014, posterior a este término la Universidad canceló solamente los conceptos de pago por horas cátedra. Se observó también que el pago de la Administradora de Pensiones al ex servidor por concepto de mesada pensional no fue consecuencia de un actuar direccionado o de una infracción al deber de cuidado en sus deberes funcionales. Así se pudo concluir que para determinar una conducta como reprochable en sede disciplinaria no basta con que ésta se ajuste al supuesto de hecho consagrado en las normas que la originan (tipicidad), pues es necesario además que el comportamiento sea sustancialmente ilícito y culpable.

Atendiendo a lo anterior la Oficina de Control Interno Disciplinario dispuso el archivo de la indagación.

**8.3.4 Radicado 2016-054.** Este proceso tiene su inicio mediante escrito presentado por los estudiantes de la Escuela de Idiomas el 15 de diciembre de 2016, por medio del cual se informa sobre presuntas irregularidades respecto de un docente adscrito a esta dependencia, atendiendo a que existían ausencias injustificadas a su lugar de trabajo. Siguiendo los parámetros del artículo 150 de la Ley 734 de 2002, se abrió Indagación Preliminar contra el servidor en cuestión.

El siguiente cuadro muestra el proceso disciplinario para este radicado.

Cuadro 5. Proceso Radicado 2016-54

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>30 de diciembre De 2016</b> (Folios 1-3)	Información a Recursos Humanos Practicada el <b>18 de enero de 2017</b> (Folios 28-31)	<b>27 de enero de 2017</b> (Folios 37-38)  <b>El indagado aportó las siguientes pruebas:</b>
		Solicitud de Información a Escuela de Idiomas <b>Practicada el 24 de enero de 2017</b> (Folios 32-33)	-Consulta Bibliográfica de biblioteca, Acuerdo No 005 de 2016, módulo de horarios del sistema académico y asistencia de estudiantes con fecha. (Folios 39-45)
		Solicitud de información a la Vicerrectoría académica Practicada el 02 de febrero de 2017.	-Copia Reporte Anticipado de evolución docente. (Folios 46-48)

<b>Auto que ordena pruebas de oficio</b>	02 de marzo de 2017. <i>(Folios 49-51)</i>	Información a la Escuela de Idiomas. <b>Practicada el 24 de marzo de 2017</b> <i>(Folios 59-66)</i>	<b>Reprogramadas</b>
<b>Auto que ordena pruebas de oficio</b>	<b>31 de mayo de 2017</b> <i>(Folios 67-69)</i>	Información Registro Académico <b>Practicada 07 de junio de 2017</b> <i>(Folios 87-89)</i>	Diligencia de Declaración Juramentada de Y.A.V.G <b>Practicada el 07 de junio de 2017</b> <i>(Folios 77-78)</i> y M.C.B.C <b>No se practicó</b>
		Información a la Escuela de Idiomas <b>Practicada el 07 de junio de 2017</b> <i>(Folios 80-86)</i>	
<b>Terminación</b>		Evaluación de la Indagación y Archivo <b>29 de junio de 2017.</b> <i>(Folios 90-95)</i>	

Fuente: autor

Con el fin de contar con mayores elementos de juicio se tiene que el despacho después de transcurridos 5 meses de la apertura de indagación decide emitir auto por ordenando la práctica de pruebas de oficio solicitando a la división de registro académico información sobre las comisiones de servicio que presuntamente realizó el servidor y que justificaban su ausencia atendiendo lo expuesto por el indagado en diligencia de versión libre, en tal virtud, se encontró en el análisis probatorio hecho a la información recibida por parte de la Escuela de Idiomas y la División de Registro Académico en relación a las comisiones que, durante el segundo periodo académico de 2016 y la primera comisión de servicios del año 2017, no hubo ausencia injustificada por parte del docente, por lo que no se comprobó ausencia en relación con el desarrollo de las actividades académicas programadas.

Una vez agotado el análisis del material de prueba allegado a la indagación y en concordancia con el fin propuesto de verificar o descartar las presuntas inasistencias injustificadas al lugar de trabajo por parte del servidor, el despacho consideró que, a pesar de que en efecto se presentaron inasistencias, estas estuvieron motivadas en diferentes situaciones administrativas.

El archivo de la indagación se dio por la no configuración de la falta disciplinaria, toda vez que se demostró justificación de la conducta reprochable.

#### **8.4. ANÁLISIS DE PROCESOS INICIADOS CONTRA SERVIDORES INDETERMINADOS**

**8.4.1 Radicado 2016-031.** Este proceso inició mediante comunicación de fecha 28 de julio de 2016, remitida por parte la dirección de Certificación y Gestión Documental de la Universidad, por medio del cual se conocieron presuntas conductas susceptibles de reproche disciplinario ocurridas en dicha unidad. Se tiene que según lo expuesto por el escrito, durante los días de vacaciones alguien sustrajo un Escáner de la Dirección de Certificación y Gestión Documental, para llevarlo en horas de la noche a Biblioteca Central de la UIS. Con base en ello, se dispuso abrir indagación preliminar contra servidores por determinar por el presunto uso irregular y no autorizado del escáner de la Dirección de certificación y Gestión Documental.

El siguiente cuadro muestra el proceso disciplinario para este radicado.

Cuadro 6. Proceso Radicado 2016-31

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>12 de agosto de 2016</b>	Información a Planta Física Practicada el <b>23 de agosto de 2016</b> (Folio 7)	Diligencia de Ampliación de queja de la informante <b>Practicada el 15 de noviembre de 2016</b> (Folios 13-14)	<b>No se realizó</b>
<b>Auto que ordena pruebas de oficio</b>	<b>12 de enero de 2017</b> (Folios 15-16)		Diligencia de declaración Juramentada a W.C.P <b>Practicada el 17 de enero de 2017</b> (Folios 18-19)	
<b>Auto que ordena pruebas de oficio</b>	<b>18 de enero de 2017</b> (Folios 20-21)		Diligencia de declaración Juramentada a S.J.C <b>Practicada el 27 de enero de 2017</b> (Folios 23-24)	
<b>Terminación archivo</b>		Evaluación de la Indagación y Archivo <b>de fecha 06 feb de 2017.</b> (Folios 25-28)		

Fuente: autor

En el análisis del material probatorio se encontró que no existieron elementos constitutivos de prueba suficiente para identificar las presuntas irregularidades cometidas dentro del campus Universitario, teniendo en cuenta que su estudio no aportó ningún elemento de juicio que permitiera crear una conexión entre la falta y algún autor de la misma, a pesar de haberse ordenado en dos autos de diferentes fechas pruebas de oficio, estas no fueron suficientes para comprobar la responsabilidad de algún servidor en la ocurrencia de la conducta por lo que el Director de Control Interno Disciplinario ordenó el archivo de la indagación.

En esta ocasión las pruebas valoradas se basaron en diligencias de declaraciones Juramentadas, rendidas por funcionarios de la División de Certificación y Gestión Documental con lo que se obtuvieron testimonios de personas que no podían manifestar si habían visto a alguien sustraer sin autorización el Escáner de la Dirección de Certificación y Gestión.

En consecuencia, el despacho le otorgó un importante valor probatorio al testimonio del encargado del equipo quien aseguró que el Escáner no había sido utilizado por nadie por cuanto no se había movido del sitio donde estaba instalado; no obstante en el mismo relato manifestó que el hecho de encontrar bloqueo en el software podía sugerir que el equipo intentó instalarse en otro terminal. Este último punto no se abordó específicamente en el análisis probatorio. Sin embargo, la Oficina de Control Interno Disciplinario dispuso el archivo de las diligencias, ante la imposibilidad de determinar al autor de la falta.

**8.4.2 Radicado 2016-032.** El día treinta (30) de agosto de 2016 se remitió a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander un mensaje con destino al señor Rector, hecho desde una cuenta de correo electrónico desconocida a través del cual un individuo de forma anónima

manifestó su aparente inconformidad con la distribución de recursos públicos dentro del campus universitario.

Con fundamento en ello el despacho dio apertura a la etapa de indagación preliminar, en averiguación de responsables, con el fin de conocer o descartar la existencia de irregularidades en la presunta erogación de 12.000 dólares en el marco del XXXIII Festival de Piano.

El cuadro que resume el proceso disciplinario para el radicado en mención es la siguiente.

Cuadro 7. Proceso Radicado 2016-32

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>09 de septiembre de 2016</b>	Información a Dirección Cultural <b>Practicada el 23 de septiembre de 2016 (Folios 8-45)</b>		<b>No se realizó</b>
<b>Terminación archivo</b>		Evaluación de la Indagación y <b>Archivo de fecha 14 de marzo de 2017 (Folios 46-55)</b>		

Fuente: autor

El archivo en el presente caso se dio al comprobarse que las situaciones de las que trataba la comunicación inicial cumplieron con las normas administrativas vigentes y que dichas actuaciones estuvieron ajustadas a derecho. Ello teniendo en cuenta que la información solicitada a Dirección Cultural fue suficiente para hacer el respectivo análisis probatorio, teniendo que por parte de la División de Dirección Cultural se remitió el informe de oportunidad y conveniencia, así como

las copias de solicitudes de trámites de operaciones a nivel internacional, y los documentos contractuales registrados en el sistema financiero.

Igualmente se remitió copia de los formatos de registro de proveedores, certificación de representación y todos los documentos relacionados con el contrato para la permanencia de la artista en los eventos relacionados con el Festival de Piano. En tal medida se evidenció que con la práctica de una sola prueba se pudo generar el análisis suficiente para determinar que la contratación en el marco del Festival de Piano se hizo conforme lo establecido por el Acuerdo Superior No 034 de 2015, se comprobó por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario que no existió mérito para continuar con la investigación disciplinaria y por ello se dispuso el archivo de las diligencias.

**8.4.3 Radicado 2016-049.** El presente proceso inició como consecuencia de una queja presentada el día 03 de noviembre de 2016, por algunos médicos del Hospital Universitario de Santander, quienes pusieron en conocimiento de la autoridad disciplinaria algunas situaciones generadas en la sede del Hospital relativas al incumplimiento de los deberes funcionales por parte de servidores de la Universidad, relacionados con la presunta carencia de medicamentos e insumos necesarios para el cumplimiento de los requerimientos mínimos en pro de garantizar la atención de los pacientes dentro del marco del programa de Posgrado de Anestesiología y Reanimación, razón por la que los quejos manifestaron que se veía comprometida la integridad física de los pacientes y la adecuada práctica médica, constituyéndose dicha situación en un obstáculo para alcanzar los objetivos académicos del citado posgrado.

Teniendo en cuenta lo anterior, en decisión de fecha 08 de noviembre de 2016, se dispuso adelantar Indagación preliminar contra funcionarios por determinar, con el fin de establecer o descartar la existencia de presuntas irregularidades en el

suministro de insumos y medicamentos dentro del Hospital Universitario de Santander.

Cuadro 8. Proceso Radicado 2016-49

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>08 de noviembre de 2016</b> (Folios 1-4)	Información a Facultad de Salud <b>Practicada el 28 de noviembre de 2016</b> (Folios 12-54)	<b>No se ordenaron</b>	<b>No se realizó</b>
<b>Auto decreta que pruebas de oficio</b>	<b>28 de febrero de 2017</b> (Folios 55-56)	<b>No se ordenaron</b>	Diligencia de declaración Juramentada de Dr. R.S <b>Practicada el 21 de marzo de 2017</b> (Folios 64-65) Dra. A.M <b>Practicada el 22 de marzo de 2017</b> (Folios 62-63) Dr. F.B <b>No se realizó</b>	
<b>Auto decreta que pruebas de oficio</b>	<b>24 de abril de 2017</b> (Folios 67-68)	Incorporar el Acuerdo Marco de Cooperación entre el departamento de Santander, el Hospital Universitario de Santander E.S.E y la universidad industrial de Santander. <b>Practicada</b> (Folios 69-74)		
<b>Terminación archivo</b>		Evaluación de la Indagación y <b>Archivo de fecha 08 de mayo de 2017</b> (Folios 75-82)		

Fuente: autor

En esta ocasión el despacho valoró el material probatorio conforme a la información remitida por la Facultad de Salud, frente a lo cual se encontró que, de existir un comportamiento atribuible a un servidor público, este no pertenecería a la Universidad Industrial de Santander, teniendo en cuenta que analizados cada uno de los deberes de los funcionarios conforme a las diligencias de declaración y el Acuerdo Marco de Cooperación entre el Departamento de Santander, el Hospital Universitario de Santander E.S.E y la Universidad Industrial de Santander, se encontró que la obligación en la prestación de los servicios de insumos no correspondía a funcionarios vinculados a la Universidad, circunstancia que permitió al operador disciplinario concluir que el desabastecimiento de medicamentos sufrido en el HUS, consecuencia de un comportamiento atribuible a un servidor público, no pertenecía a servidores de la Universidad Industrial de Santander, al encontrarse que ninguno de ellos tenía como deber funcional programar, asegurar o disponer su compra. Encontró el despacho para este caso que no se configuró la tipicidad estructurada bajo los supuestos que constituyen la falta disciplinaria, por lo que se ordenó el archivo.

**8.4.4 Radicado 2016-052.** El 29 de noviembre de 2016 la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, recibió queja por parte de [una] docente adscrita a la Escuela de Matemáticas, por medio de la cual puso en conocimiento las presuntas irregularidades presentadas con ocasión de situaciones administrativas en la planta física de la escuela de matemáticas.

Al respecto manifestó que su oficina había sido abierta de manera forzada por un compañero de trabajo quien presuntamente seguía órdenes de un docente de la Universidad. Con base en ello y en cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en la ley 734 de 2002 mediante auto de fecha 5 de diciembre de 2016,

el titular de la acción disciplinaria dispuso la apertura de Indagación Preliminar en contra de FUNCIONARIOS POR DETERMINAR.

Cuadro 9. Proceso Radicado 2016-52

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
Auto de apertura de indagación	05 de diciembre de 2016	Información a Escuela de Matemáticas Practicada el 14 de diciembre de 2016 (Folios 8-11)	Diligencia de Declaración Juramentada de G.M.A Practicada el 25 de enero de 2017. (Folios 12-13) Diligencia de Declaración Juramentada de R.M. Practicada el 25 de enero de 2017. (Folios 14-15)	No se realizó
Auto que decreta pruebas de oficio	23 de febrero de 2017 (Folios 16-17)	Información a Planta Física UIS Practicada el 06 de marzo de 2017 (Folios 23-24)	Diligencia de Declaración Juramentada de N.R. No se realizó J.C Practicada el 14 de marzo de 2017 (Folios 26-27) y J.E. No se realizó	
Terminación archivo		Evaluación de la Indagación y Archivo de fecha 05 de junio de 2017 (Folios 28-35)		

Fuente: autor

En el caso anteriormente expuesto, por medio de auto de apertura de indagación,

se ordenó allegar información sobre la procedencia de los hechos que motivaron la queja a la Escuela de Matemáticas, así mismo, se dispuso la Diligencia de ampliación de queja por parte de la servidora afectada, se verificó que en esta etapa todas las pruebas fueron practicadas con éxito y en un término célere, sin embargo, el despacho precisó proferir dos autos por medio de los cuales se solicitaron pruebas de oficio, entre ellas requerir información a la División de Planta Física sobre el presunto ingreso indebido a la oficina de la docente.

Esta reunión de material probatorio resultó suficiente para que el despacho concluyera que fue necesario por parte de la Dirección de la Escuela acceder a la Oficina teniendo en cuenta que debía hacerse un mantenimiento, pues desde que la docente (quejosa) a quien se le asignó esta oficina se había incapacitado no se había dispuesto de personal de aseo para acceder y hacer la debida limpieza. Se advirtió además que existió una queja por parte de uno de los docentes al Director de Escuela quien informó que de la Oficina en mención emanaban malos olores, por lo que la Dirección de Escuela se vio en la necesidad de remediar la situación con base en sus funciones reglamentarias que le fueron asignas.

Se constató que en efecto se ingresó a la Oficina de la Profesora sin que ella estuviera presente, sin embargo, se entendió que dicho ingreso se realizó actuando en cumplimiento de un deber.

Atendiendo a que no se vulneraron garantías fundamentales de quienes desempeñan funciones laborales en el área, no se estructuró la tipicidad y se actuó en cumplimiento de un deber, no fue factible para esta dependencia endilgar algún tipo de responsabilidad disciplinaria por lo que se resolvió Archivar la indagación.

## **8.5. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS INICIADOS EN VIGENCIAS ANTERIORES AL AÑO 2016**

Teniendo en cuenta que se pretende resaltar la práctica probatoria manejada en los diferentes procesos de la Oficina de Control Interno Disciplinario, se tomaron como muestra dos expedientes, que si bien no iniciaron en vigencia del año 2016 sí culminaron en esta temporalidad, o su mayor recaudo probatorio se efectuó durante este año, por lo ello se tomó como muestra los archivos radicados bajo los números 2013- 003 y 2013-021, para realizar el análisis exclusivo pertinente a las solicitudes probatorias hechas por la defensa en cada uno de los procesos, en atención a que en ambos se llegó a la culminación del proceso pasando por todas las etapas del mismo.

**8.5.1 Radicado 2013-003.** Mediante informe remitido el 09 de noviembre de 2012, la Oficina de Control Interno Disciplinario conoció de una presunta conducta que podría constituir falta disciplinaria cuya responsabilidad recaería sobre algunos docentes y personal Administrativo de planta de la Universidad, quienes presuntamente no habían suministrado a la División de Recursos Humanos el formulario Único de la declaración Juramentada de Bienes y Rentas correspondiente al año 2010. Por lo que mediante auto de fecha 25 de enero de 2013 se ordenó iniciar indagación preliminar contra funcionarios determinados de la Universidad.

El siguiente cuadro muestra el acervo probatorio recolectado dentro de la presente investigación.

Cuadro 10. Proceso Radicado 2013-003

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
Auto de apertura de indagación	25 de enero de 2013 (Folios 1-3)	Se solicitó Información a División de Recursos Humanos <b>SIN RESPUESTA</b>	Diligencia de Declaración Juramentada de: S.G. <b>Practicada el 01 de agosto de 2013.</b>	<b>Rendidas el 05 de junio servidor, 06, 07, 25, de junio, el 04, 24. 25, 30 de julio y 01 de agosto de 2013</b>
Auto de apertura de investigación	05 de marzo de 2014 (Folios 432-440)	-Solicitud de información a Recursos Humanos sobre funcionarios pendientes por entregar declaración de renta <b>Se obtiene respuesta 21 de agosto de 2014. Folio 553</b>		
Auto de cierre de la investigación	21 de nov de 2014	Se declara el cierre de la investigación adelantada contra los 32 servidores folios 564-565		
Auto de formulación de cargos y archivo	24 de nov de 2014	<b>Se formularon cargos para 12 servidores</b> por no entregar la Declaración juramentada de Bienes y Rentas del año 2010 en la fecha establecida, conducta que fue calificada como LEVE e imputada a título de DOLO. <b>Se archivaron las diligencias para 20 servidores</b> porque en el curso del proceso allegaron la documentación exigida. <b>Folios567-588</b>		

<b>Auto que se pronuncia sobre la solicitud probatoria en los descargos</b>	<b>22 de sept de 2015</b>	-Se aceptó anexar el material probatorio por parte de cinco (5) de los doce (12) servidores, allegado por las respectivas defensas en escrito de descargos. Previo análisis de pertinencia, conducencia y oportunidad. - Se aceptó las solicitudes de diligencia de versión libre hecha por la defensa de 5 servidores. <b>No se negaron ninguna de las pruebas solicitadas por las defensas. (Folios 753-755)</b>	
<b>Terminación</b>	<b>Fallo disciplinario en primera instancia 04 de mayo de 2016. (Folios 888-896)</b>		

Fuente: autor

Es pertinente resaltar que para este caso en particular se analizó la solicitud probatoria hecha por cada uno de los abogados defensores apoderados de los servidores investigados, teniendo que de los 12 servidores sobre los cuales se profirió pliego de cargos, todos ejercieron su respectivo derecho de defensa y contradicción conforme los parámetros del artículo 168 de la Ley 734 de 2002, modificado por la Ley 1474 de 2011, pero no todos decidieron aportar o solicitar pruebas.

Se evidenció que solo 5 apoderados de los funcionarios investigados hicieron uso del derecho a solicitar o aportar pruebas, requerimientos a las que el despacho realizó el respectivo análisis de conducencia, oportunidad y pertinencia, y a través de auto motivado decidió incorporar las pruebas al expediente tal como se muestra en la tabla precedente. En dicha decisión, se expuso y explicó la conexión directa de las pruebas solicitadas por los apoderados con la importancia en el proceso para garantizar la correcta defensa de sus prohijados, y así mismo esta dirección decidió ordenar las pruebas que a bien consideró con el fin de buscar la verdad y de tener mayores elementos de juicio que le permitieran evaluar los descargos presentados y posteriormente tomar una decisión acorde a derecho.

Se tiene que en el proceso se logró allegar la declaración de bienes y rentas de los investigados. Igualmente se solicitó la versión Libre de los procesados atendiendo el derecho a la defensa y al debido proceso; en estas diligencias cada uno de forma diferente ratificó lo expuesto en los descargos, esto es, la exclusión de responsabilidad por actuar con la convicción [de] que la conducta no constituía falta disciplinaria.

Por otra parte, el trámite dado a las solicitudes probatorias hechas por la defensa fue conforme a los parámetros del artículo 130 y 132 de la Ley 734 del 2002, en tal medida, una vez se concluyó la procedencia legal, pertinencia y utilidad, la Oficina de Control Interno Disciplinario las ordenó y practicó conforme los artículos del 259 al 279 de la ley 600 del 2000.

El despacho después de realizar el análisis probatorio pertinente concluyó que para el año 2010, algunos funcionarios de la Universidad no tenían pleno conocimiento del deber de presentar anualmente su declaración juramentada de bienes y rentas y que este incumplimiento se evidenció solo hasta que la Contraloría lo presentó como un hallazgo administrativo.

Respecto de 8 de estos 12 servidores se logró la entrega de la Declaración de Bienes y Rentas correspondientes al año 2010, quedando de esta manera sin sustento el reproche formulado a estos funcionarios, uno de ellos demostró incapacidad laboral para el tiempo en que debía realizar la entrega de la Declaración, y respecto de los otros 3 servidores restantes el despacho concluyó que no comparecieron al proceso y la única prueba en su contra era la mención que se hizo en el informe inicial, pero en la foliatura no obraba documentación que permitiera verificar esa situación.

Conforme a lo anterior el Director de Control Interno Disciplinario decidió absolver

de responsabilidad a los funcionarios con base en lo consagrado en el artículo 142 de la Ley 734 de 2002 el cual enseña que para proferir fallo sancionatorio es necesario que obre en el proceso prueba que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del investigado.

**8.5.2 Radicado 2013-021.** A través de oficio dirigido a la Oficina de Control Interno Disciplinario de fecha 03 de mayo de 2013 se informó sobre presuntas irregularidades detectadas en algunos órdenes de consultoría y contratos de prestación de servicios presentados en la Escuela de Ingeniería de Petróleos de la Universidad Industrial de Santander, motivo por el cual a través de auto de fecha 31 de mayo de 2013 la Oficina de Control Interno Disciplinario de la UIS, decidió ordenar la apertura de indagación preliminar en ocasión a las presuntas irregularidades detectadas en las órdenes de consultoría y contratos de prestación de servicios de los profesionales adscritos a la Escuela de Ingeniería de Petróleos.

El siguiente cuadro muestra el acervo probatorio recolectado dentro de la respectiva investigación.

Cuadro 11. Proceso Radicado 2013-021

	Fecha	Pruebas documentales ordenadas	Pruebas testimoniales ordenadas	Versión libre
<b>Auto de apertura de indagación</b>	<b>31 de mayo de 2013</b> (Folios 1-3)	Se solicitó Antecedentes Disciplinarios y Vinculación laboral Del indagado. A Recursos Humanos <b>No se obtuvo respuesta</b>  -Solicitud de información a la Dirección de Contratación y	Diligencia de Declaración Juramentada de: -J.E.C. <b>17 oct 2013 76-83</b> -M.H.T. <b>17 oct de 2013</b> (Folios 84-86)	<b>20 de febrero de 2013</b> Folio (129-133)

		<p>Proyectos de Inversión- <b>Respuesta 25 de julio de 2013</b> (Folios 20-36)</p> <p>Requerimiento a la Escuela de Ingeniería de Petróleos <b>Respuesta</b> (Folios 38-61)</p>		
<b>Auto de apertura de investigación</b>	<b>02 de sept de 2014</b> (Folios 134-141)	<p>- Realizar visita especial a la Escuela de Ingeniería de Petróleos de la Universidad. <b>Realizada el 05 de marzo de 2015</b></p> <p>- Se solicitó nuevamente Antecedentes Disciplinarios y Vinculación laboral Del indagado a Recursos Humanos Folios (147-148)</p> <p>- Solicitud de información a la Dirección de Contratación y Proyectos de Inversión- (Folios 153-222)</p>	Escuchar en declaración juramentada a E.P. S.G. <b>4 de noviembre de 2014</b> (Folios 227-228)	Ampliación de Versión Libre
<b>Auto de cierre de la investigación</b>	<b>11 de mayo de 2016</b>	Se declara el cierre de la investigación adelantada contra el servidor		
<b>Auto de formulación de cargos y archivo.</b>	<b>24 de mayo de 2016</b>	Se ordenó el archivo definitivo respecto de ciertas conductas investigadas y se formularon cargos sobre otras que se relacionaban directamente con el investigado.		
<b>Auto que se pronuncia sobre la solicitud probatoria en los descargos</b>	<b>28 de junio de 2016</b>	<p>La defensa incorpora una serie de elementos probatorios documentales, un total de 38 folios.</p> <p>La defensa no presentó solicitudes adicionales ni sugirió la existencia de nulidades, requiriendo únicamente se escuche en versión libre al investigado.</p> <p><b>Se aceptó y ordenó el anexo probatorio por parte de la defensa en el proceso.</b></p>		

<b>Terminación</b>	<b>Auto fallo disciplinario en primera instancia 006 de marzo de 2017. (1385-1414)</b>		
--------------------	--	--	--

Fuente: autor

Siguiendo la tabla anterior se procedió a analizar las solicitudes probatorias elevadas por la defensa del investigado en los descargos, así que mediante auto de fecha 28 de junio de 2016, el director de la Oficina de Control Interno Disciplinario decidió resolver favorablemente sobre dichas peticiones atendiendo que estas cumplieran a cabalidad con los elementos de conducencia, utilidad y oportunidad.

En esta ocasión se enviaron los respectivos oficios a las dependencias para solicitar la información deprecada por la defensa, se solicitó la diligencia de versión libre del servidor investigado, la cual se ordenó siguiendo lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 92 de la Ley 734 de 2002 que señala como derecho del investigado ser oído en versión libre en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia.

Se pudo analizar que, al igual que en el radicado anterior, en este caso las solicitudes probatorias hechas por la defensa son únicamente documentales y testimoniales por lo que se procedió a analizar si la Oficina de Control Interno Disciplinario las valoró, aceptó e incluyó en el proceso conforme los parámetros de los artículos 130 y 132 de la Ley 734 del 2002, en esta medida, una vez se concluyó la procedencia legal, pertinente y útil de cada una de las pruebas solicitadas, la Oficina de Control Interno Disciplinario practicó las pruebas conforme los artículos del 259 a 279 de la ley 600 del 2000.

Así bien, mediante auto de fecha 28 de junio de 2016, el despacho decidió incorporar al proceso un total de 38 folios anexados por la defensa en el escrito de

descargos, atendiendo a que estos cumplían con las formalidades exigidas para su valoración, los cuales resultaron complementarios y absolutamente necesarios para hacer la valoración real de las situaciones que llevaron al investigado a la comisión de la falta disciplinaria.

Encontró el despacho para el caso que, si bien se desconoció la formalidad de la contratación, el disciplinado en razón a las especialísimas condiciones fácticas presentadas, actuó ponderando deberes y dando cumplimiento a los fines estatales, por lo tanto actuó en el marco de una causal de exclusión de responsabilidad con la cual quedó desvirtuada la responsabilidad disciplinaria y se dispuso declarar como no probado el cargo único y absolver de responsabilidad disciplinaria al funcionario.

## **8.6. ANÁLISIS TEÓRICO Y CONCLUSIVO CON BASE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

Teniendo en cuenta el material que pudo tomarse como muestra dentro de la Oficina de Control Interno Disciplinario se procede a examinar cada una de las etapas del proceso y los aspectos prácticos tenidos en cuenta de manera general en los procesos seleccionados, así:

**8.6.1 La queja o el informe.** Es pertinente resaltar la diferencia significativa entre quejoso e informante, en vista de que, cuando el servidor público en ejercicio de sus funciones conoce de la posible existencia de una falta disciplinaria y conforme al deber que le es exigible la pone en conocimiento al órgano de control

disciplinario, no tiene la condición de quejoso, no se le comunica la decisión y frente a esta carece de legitimación para la interposición de recursos.

Un ejemplo claro de esto se encontró en el proceso radicado 2016-031, en el cual la informante, quien puso en conocimiento la presunta comisión de la falta, solicitó copia completa del proceso disciplinario y así mismo requirió ser informada respecto de las razones que motivaron el archivo de las diligencias, lo que permite concluir que estudió la posibilidad de interponer recurso contra la decisión de archivo, a lo que el despacho le comunicó que el informante a diferencia del quejoso es un servidor público que tiene el deber legal de poner en conocimiento la falta disciplinaria. Conforme los parámetros del artículo 90 de la Ley 734 de 2002, al respectó en la decisión se señaló: “En curso de la indagación 2016-031 que se archivó en decisión del 6 de febrero de 2017, esta oficina no le dio la condición de quejosa, de allí que no fue llamada a rendir diligencia de ampliación y ratificación de queja, no le fue notificada ni comunicada la decisión de archivo y tampoco se le permitió interponer recursos.”<sup>55</sup>

La Procuraduría General de la Nación a través de varias decisiones se ha encargado de mostrar las diferencias entre las figuras de quejoso e interviniente y las facultades de los mismos, en desarrollo de las actuaciones disciplinarias como en decisión del 20 de mayo de 2004 en el expediente radicado 161-02273 con ponencia de LEÓN DANILO AHUMADA RODRÍGUEZ, expuso:

(...) la Resolución No. 191 de 11 de abril de 2003 (Guía Disciplinaria) del Procurador General de la Nación, preceptúa: "El quejoso, a diferencia del informante, es el único habilitado para impugnar la decisión de archivo o el fallo absolutorio, en los términos del párrafo del artículo 90 de la Ley 734 de 2002, pues el último es un servidor público que en cumplimiento de un mandato legal se limita a poner en conocimiento del órgano de control disciplinario la posible comisión de una falta contra la administración pública, mientras que el primero es un particular que aún sin ser parte del proceso, por el interés que le motiva, tiene el derecho a manifestar su inconformidad con la

---

<sup>55</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op. Cit.,

decisión y aportar nuevos elementos de juicio o pruebas que conduzcan al esclarecimiento de los hechos denunciados.<sup>56</sup>

En esta distinción es clave el papel que juega el servidor público, toda vez que entre sus deberes existe informar en todo momento sobre las irregularidades de las cuales tenga conocimiento, sin embargo, la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa en el expediente radicado No. 078-5332-07 expresó: (...) “El servidor público adquirirá la calidad de quejoso cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos que puedan constituir falta disciplinaria, siempre que el conocimiento no surja del ejercicio de sus funciones. En tal caso, se le tendrá que comunicar la decisión de archivo y absolución.”<sup>57</sup>

Se entiende entonces que cuando la acción disciplinaria inicie en el cumplimiento normal de las funciones de un servidor público, y este tenga conocimiento directo de la falta, deberá informar ejerciendo así la obligación que tiene con la Institución y se tendrá como informante en la práctica procesal pertinente, lo que no lo faculta como sujeto de comunicaciones del caso en particular, así mismo no podrá interponer recursos.

**8.6.2 De la Indagación a la Investigación Disciplinaria.** Se encontró que existe una tendencia a iniciar todos los procesos con auto de apertura de indagación, siguiendo lo preceptuado por la ley 734 de 2002, ya que la indagación preliminar tiene fines en común con la Investigación Disciplinaria, esto es los de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de causal de exclusión de responsabilidad, con base en que la indagación preliminar tiene como razón de ser evitar investigaciones disciplinarias inocuas o sin relevancia jurídica.

---

<sup>56</sup> COLOMBIA. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACION. Resolución Número 191. 11 de abril de 2003. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <[https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Resoluciones/R-03-0191\\_Adopcion\\_Guia\\_Disciplinaria.htm](https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Resoluciones/R-03-0191_Adopcion_Guia_Disciplinaria.htm)>

<sup>57</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734 (05 de febrero de 2002). Op. Cit.,

Además, se evidenció como elemento en común para los procesos iniciados en vigencia del año 2016, que la mayoría no llegó a la etapa de investigación disciplinaria, encontrándose como no estructurados los elementos de la conducta disciplinaria bajo los supuestos de tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad, ya que no se configuraba alguno de ellos, pero en la generalidad la categoría dogmática que no se conformó fue la de la tipicidad, atendiendo que no se encontró un deber funcional del servidor que recogiera la conducta en principio desaprobada.

**8.6.3 De los Términos Probatorios.** La tendencia en los procesos analizados bajo las circunstancias de temporalidad atiende a que en la mayoría de los procesos el tiempo transcurrido entre el conocimiento de la queja o informe y el auto de apertura de indagación fue inmediato. Sin embargo, se constató en el radicado 2016-02 que la valoración de la queja tuvo una demora de cinco (05) meses antes de darse inicio a la indagación preliminar, teniendo esto es oportuno hacer mención a lo referido por la Procuraduría respecto de la vulneración del principio de celeridad en estas circunstancias, al respecto manifestó que: “El principio de celeridad, que inspira tanto a las actuaciones administrativas en general (artículos 209 de la Constitución Política y 3° del Decreto 01 de 1984), como a la actuación disciplinaria en particular (artículo 12 del Código Disciplinario Único –C.D.U.-), hace deseable que el investigador evalúe el mérito de la queja tan pronto la reciba.”<sup>58</sup>

Sin embargo, resalta que cuando se presenta esta extensión de temporalidad para dar inicio al proceso disciplinario se mantiene el término de la prescripción de la acción disciplinaria. Al respectó la Procuraduría General de la nación aludió:

---

<sup>58</sup> COLOMBIA. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Procuraduría auxiliar para asuntos disciplinarios Temática Conceptual y Doctrinal del Proceso Disciplinario. (1995-2015) Primera edición.

“Así las cosas, el límite que los operadores disciplinarios tienen para examinar los hechos puestos bajo su consideración, es el máximo que la misma ley de manera expresa ha establecido: Cinco años contados a partir de la fecha de ocurrencia de los hechos (artículo 30 del C.D.U.)”<sup>59</sup>

Así mismo, los términos implementados entre cada una de las actuaciones, esto es, entre la emisión de los autos motivados para garantizar los derechos en las diferentes etapas procesales, estuvieron siempre acordes a derecho, no se evidencia quiebre en materia temporal por parte del titular de la acción disciplinaria.

Es importante resaltar que el tiempo de respuesta de los organismos externos a la Universidad es extenso, en la mayoría de los casos las dependencias pertenecientes a la ciudad de Bucaramanga o la zona metropolitana tardaron aproximadamente 2 meses en atender las solicitudes de información, por su parte en las dependencias sobre las cuales se envió comunicación fuera del área departamental, no se dio contestación, como es el caso del expediente con radicado 2016-002, en donde se elevó solicitud a la sede central de una empresa del sector público ubicada en la ciudad Bogotá y no se obtuvo respuesta alguna.

Otro ejemplo de la demora en la respuesta de la información para entidades externas a la Universidad se encuentra en el expediente 2016-43, en donde inicialmente en auto de Apertura de Indagación se solicitó documentación a una entidad pública a nivel territorial COLPENSIONES y después de 3 meses sin obtener respuesta alguna la Oficina de control Interno Disciplinario decidió proferir auto reiterando la petición a dicha entidad; hasta después de 2 meses se recibió respuesta sin que esta se encontrara acorde con lo pedido. Fueron un total de siete (7) meses de demora en la obtención de la respuesta, lo que ocasionó una vulneración al principio de celeridad procesal, atendiendo que la prueba se logró extemporáneamente en la etapa procesal, es decir, por fuera del término previsto

---

<sup>59</sup> Ibíd, p.

para la indagación preliminar conforme los parámetros del artículo 150 de la Ley 734 de 2002.

**8.6.4 Conclusión.** Es preciso resaltar que en el proyecto de Ley 055 de 2014, se reducen significativamente los fines de la indagación preliminar, es así que, solo en caso de duda sobre la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria se adelantará indagación previa y su término se reducirá a un máximo de tres (03) meses.

Respecto del referente temporal de la investigación disciplinaria cabe destacar la importancia de la previsión en los términos de práctica probatoria, atendiendo a que los respectivos referentes en las diferentes etapas del proceso se reducen de 12 a 6 meses, lo que podría influir de forma negativa en la recolección del material suficiente para establecer la existencia de una falta disciplinaria.

Respecto de estas y otras previsiones, tal como la importancia de emitir comunicaciones pertinentes se profundizará en la siguiente unidad.

## **9. UNIDAD No 4. PLAN DE ACCIÓN Y APLICACIÓN DE NUEVOS FORMATOS Y MEDIDAS JURÍDICAS PARA LA SUSTANCIACIÓN DE PROCESOS EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO**

### **9.1 INTRODUCCIÓN**

La implementación de los conocimientos adquiridos en la formación académica y el análisis objetivo hecho a través de las anteriores unidades en el desarrollo funcional de la práctica jurídico-social, permite crear todo un análisis utilitario de la correcta interpretación legal en los nuevos postulados del proyecto de Ley 055 de 2014 y estudiar la futura aplicación del mismo dentro de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

Del mismo modo, se pretende en esta unidad definir un ámbito de aplicación determinado y específico que refiera un marco de actuación en la sustanciación de los procesos disciplinarios, y para ello se resaltarán aspectos importantes a tener en cuenta en el cambio procesal que generará la implementación de la nueva normatividad, siguiendo con la necesidad de crear formatos básicos que puedan apoyar y servir como guía de las diferentes decisiones motivadas que se manejarían a futuro en las etapas procesales de un proceso disciplinario dentro de esta dependencia.

### **9.2 APERTURA DE INVESTIGACIÓN**

El artículo 154 de la Ley 734 del 2002 regula los requisitos del contenido del auto de apertura de investigación disciplinaria, teniendo entre ellos la identidad del autor, la orden de incorporar la solicitud de información de los antecedentes disciplinarios del investigado, la relación de pruebas que se ordenan para la

práctica en el proceso. Por su parte el proyecto de Ley 055 de 2014 si bien contempla los mismos fines en la motivación del auto de apertura tiene algunos cambios que son precisos de resaltar. En la siguiente figura se muestra el formato propuesto del auto de apertura de investigación para el proyecto de ley 055 de 2014.

Figura 20. formato propuesto del auto de apertura

Radicado:	XXXXXXXXXX
Disciplinados:	XXXXXXXXXX
Cargo:	XXXXXXXXXX
Informe:	XXXXXXXXXX
Fecha del informe:	XXXXXXXXXX

Bucaramanga, \_\_\_\_\_.

#### **AUTO POR EL CUAL SE APERTURA INVESTIGACION DISCIPLINARIA**

Procede el Director de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos **211 y 212 de la Ley 055 de 2014**, a evaluar la Indagación Preliminar adelantada contra el servidor **XXXXXX**, bajo radicado **XXXXXX**, con base en los siguientes.

#### **I. ANTECEDENTES**

Los hechos (Narración concisa de los hechos que obren en el expediente)

Mediante informe presentado el día \_\_\_\_\_ conoció esta dependencia de presuntas irregularidades en \_\_\_\_\_ que podrían constituir falta disciplinaria por parte del servidor \_\_\_\_\_ (cargo).

En su escrito \_\_\_\_\_ (quejoso o informante) manifestó que

(Se exponen los hechos manifestados en la queja o el informe)

\_\_\_\_\_

Figura 20. Continuación

## II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El inciso segundo del artículo 2° de la Ley 055 de 2014, establece que: “...Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control Interno Disciplinario y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias”.

Así mismo, según lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo Superior No. 052 del 17 de junio de 2011, el régimen aplicable a los servidores de la Universidad Industrial de Santander es el Código Único Disciplinario, así como las normas que la modifiquen, reformen o sustituyan, asignando la competencia para adelantar tanto la indagación preliminar como la investigación formal y el fallo de primera instancia respecto de los servidores de la institución, a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

En ejercicio de dicha competencia, recibió esta Dependencia escrito remitido por \_\_\_\_\_, por medio del cual se informó sobre presuntas \_\_\_\_\_ irregularidades \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_

En síntesis, de las pruebas recaudadas se hace visible la existencia de posibles irregularidades en \_\_\_\_\_, consistentes en \_\_\_\_\_, comportamientos en \_\_\_\_\_

Figura 20. Continuación

principio atribuibles al servidor XXXXXXXXXXXXXXXX, quien se desempeñó para la época de los hechos como \_\_\_\_\_

En este punto es necesario mencionar que el **artículo 211 del CDU**, prescribe que: *"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 iniciará la investigación disciplinaria"* por ello, teniendo en cuenta que con el material probatorio obrante en el presente expediente, se logra identificar al presunto autor de la conducta, este despacho procederá a ordenar la apertura de Investigación Disciplinaria contra el servidor XXXXXXXXXXXX, con las finalidades señaladas en el artículo 211 de la ley disciplinaria.

En mérito de lo expuesto, el director de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

**RESUELVE**

**Primero:** Abrir Investigación Disciplinaria en los términos del artículo 211 de la ley 055 de 2014, contra el servidor XXXXXXXXXXXX, quien para la época de los hechos, se desempeñó como \_\_\_\_\_ con el fin de establecer o descartar las presuntas irregularidades en \_\_\_\_\_

**Segundo:** Notificar personalmente la presente decisión al investigado y/o a su apoderado para que ejerza su derecho de contradicción y defensa. En tal sentido, envíese comunicación a sus respectivas direcciones de correo electrónico. De no lograrse la notificación personal, notifíquese por edicto de conformidad al artículo 120 del Código Disciplinario Unico.

Adviértase al investigado que contra la presente decisión no procede recurso alguno, y que goza de los derechos consagrados en **el artículo 122 de la ley**

Figura 20. Continuación

**disciplinaria.**

**Tercero.** Ordenar la práctica de las siguientes pruebas:

Oficiar a \_\_\_\_\_ (Dependencia de la UIS), para que dentro de los **diez (10) días siguientes al recibo de la respectiva comunicación** se sirva a remitir a esta dependencia copia de \_\_\_\_\_

Oficiar a \_\_\_\_\_ (**dependencia externa de la Universidad Industrial de Santander**), para que dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la respectiva comunicación se sirva a remitir a esta dependencia lo siguiente.

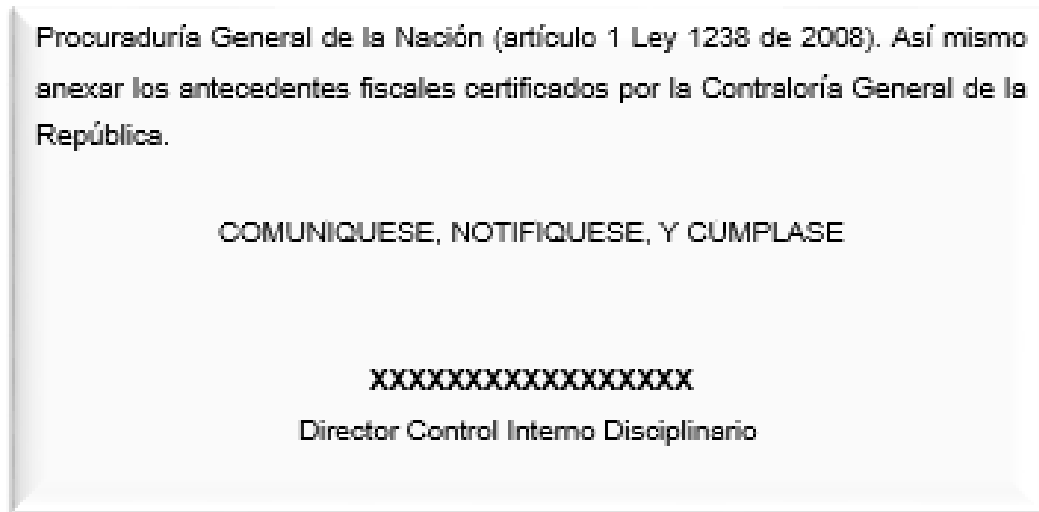
Escuchar en diligencia de declaración juramentada a las siguientes personas:

**Cuarto:** Informar al servidor XXXXXXXX, que si es su deseo puede hacer uso de su derecho a rendir versión libre el día \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ de la mañana/tarde.

**Quinto:** Comunicar la presente actuación a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación y a la Procuraduría Regional de Santander, para que decidan sobre el ejercicio del poder disciplinario preferente, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 03 de la ley 055 de 2014.

**Sexto:** Anexar al expediente la certificación de antecedentes disciplinarios del Investigado realizando para el efecto la consulta en la página web de la

Figura 20. Continuación



Fuente: Autor

En el anterior auto podemos ver cómo se cambian los artículos de la Ley 734 del 2002 por los del proyecto de Ley 055 del 2014, según cada circunstancia.

También se resaltan los términos que se deben pedir en las comunicaciones de las pruebas ordenadas según la dependencia a la que se haga la respectiva solicitud, esto es de diez (10) días, generando una previsión procesal respecto de la agilidad para la práctica probatoria, teniendo en cuenta que el término general de la investigación en el proyecto de Ley es de 6 meses contados a partir de la emisión de este auto, y que en vista de la inoperancia administrativa de algunas entidades para dar respuesta a las comunicaciones de manera ágil, precisa y oportuna, lo más conveniente es emitir comunicaciones de este auto resaltando la importancia de enviar respuesta de manera inmediata para no dilatar la actividad procesal ni vulnerar los principios fundamentales del proceso disciplinario.

### 9.3 CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

El cierre de la investigación actualmente en el proceso disciplinario es regulado por el artículo 160A de la Ley 734 de 2002, teniendo que en las anteriores unidades se abordó sobre la procedencia de la misma y las respectivas situaciones que se presentan en esta etapa, se procederá a exponer el formato del auto sugerido para el cierre de la investigación.

Figura 21. Formato propuesto del auto de cierre

<b>Radicado:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Disciplinados:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Cargo:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Informe:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Fecha del informe:</b>	XXXXXXXXXX

Bucaramanga

**AUTO POR EL CUAL SE DECLARA EL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA**

El Director de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley 055 de 2014, procede a declarar el cierre de la investigación disciplinaria adelantada contra XXXX, bajo el radicado XXXX.

**ANTECEDENTES**

Los hechos (Narración concisa de los hechos que obren en el expediente)  
Mediante informe presentado el día \_\_\_\_\_ conoció esta Dependencia de presuntas irregularidades en \_\_\_\_\_ que podrían constituir falta disciplinaria por parte del servidor \_\_\_\_\_ (cargo).  
En ese sentido y considerando que al tenor de lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 2 de la ley 055 de 2014 los hechos son competencia de este Despacho, mediante auto del \_\_\_\_\_ se ordenó la apertura de Investigación en los términos del artículo 211 de la ley 055 de 2014,

Figura 21. Continuación

eo, contra del servidor \_\_\_\_\_ por presuntamente haber incurrido en

---

#### ACERVO PROBATORIO

El expediente cuenta con las siguientes pruebas, ordenadas y practicadas en las etapas de Investigación Disciplinaria:

Documentales:

---

Testimoniales

---

Versión Libre:

---

#### CONSIDERACIONES

El artículo 220 de la Ley 055 de 2014, establece lo siguiente:

*“Artículo 220. Alegatos precalificatorios. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación, declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.*

Así las cosas, teniendo en cuenta que el pasado \_\_\_\_\_ (Fecha) se ordenó la apertura de Investigación Disciplinaria contra el servidor XXXXXX, y habiendo transcurridos más de **seis meses** desde esta decisión, el Director de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

Figura 21. Continuación

**RESUELVE**

**Primero.** Declarar el cierre de la investigación disciplinaria con radicado XXXXXX adelantada contra el servidor XXXXXX, \_\_\_\_ (cargo) de la Universidad Industrial de Santander.

**Segundo.** Informar a los sujetos procesales que disponen del término de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación del presente auto, para presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.

**Tercero.** Notificar por estados la presente decisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Ley 055 de 2014, advirtiéndole que contra la misma procede el recurso de reposición, el cual podrá interponerse desde la fecha de este proveído hasta el vencimiento de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

**Cuarto.** En firme esta decisión, conforme al artículo 220 de la ley 055 de 2014, se procederá a evaluar el mérito de las pruebas recaudadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**XXXXXXXXXXXX**

Director Control Interno Disciplinario

Fuente: Autor

Respecto de este modelo de auto de Cierre de Investigación Disciplinaria se tiene que se hizo con fundamento en los nuevos parámetros del proyecto de Ley, toda vez que se sustituyeron los artículos de la Ley 734 de 2002 que

actualmente regulan esta etapa. Igualmente se resalta de forma particular el cambio más significativo para este auto, esto es la figura de los alegatos precalificatorios, y se sugiere la debida forma de hacer el traslado para que la defensa pueda hacer uso de los mismos con base en lo expuesto por el artículo 125 del proyecto de Ley 055 de 2014.

#### 9.4 ARCHIVO

A continuación se realizó formato para auto de Archivo posterior a la etapa de investigación con fundamento en lo consagrado por los artículos 66, 67 y 76 de la Ley 734 de 2002 y los artículos 2, 92, 93 y 211 de la Ley 055 de 2014 del proyecto de Ley 055 de 2014. Como sugerencia a modelo de sustanciación para esta etapa.

Figura 22. Formato propuesto para el auto de archivo

<b>Radicado:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Disciplinados:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Cargo:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Informe:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Fecha del informe:</b>	XXXXXXXXXX

Bucaramanga, \_\_\_\_\_

**AUTO POR EL CUAL SE EVALÚA LA INVESTIGACIÓN Y SE ORDENA EL  
ARCHIVO DEFINITIVO**

Figura 22. Continuación

El Director de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 2, 92, 93 y 211 de la Ley 055 de 2014, y de conformidad con la competencia atribuida en el Acuerdo Superior No. 052 de junio 17 de 2011, procede a evaluar el mérito de las pruebas practicadas en la **Investigación Disciplinaria**, adelantada contra el servidor **XXXXX**, de conformidad con los siguientes:

**I. ANTECEDENTES**

Los hechos (Narración concisa de los hechos que obren en el expediente)

Mediante informe presentado el día \_\_\_\_\_ conoció esta

Dependencia de presuntas irregularidades en \_\_\_\_\_ que podrían constituir falta disciplinaria por parte del servidor \_\_\_\_\_ (cargo)

**II. RECAUDO PROBATORIO**

El expediente cuenta con las siguientes pruebas, ordenadas y practicadas en las etapas de Investigación Disciplinaria:

Documentales:

\_\_\_\_\_

Testimoniales:

\_\_\_\_\_

Versión Libre:

\_\_\_\_\_

Figura 22. Continuación

### III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como se estableció en el Auto del ( \_\_Fecha auto de investigación\_\_ )

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 211 y 212 de la Ley 055 de 2014, los fines de la investigación disciplinaria que ahora se evalúan son los de 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.

De tal forma, atendiendo a las previsiones de los Artículos 147 y 159 de la Ley 055 de 2014, en cuanto a que toda decisión debe fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso, y éstas a su vez deben apreciarse en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, entrará el Despacho a estudiar y valorar el material probatorio allegado al proceso, para establecer si efectivamente se está ante la existencia de alguna conducta disciplinariamente relevante haciéndose procedente la apertura de investigación disciplinaria, o si por el contrario hay mérito para ordenar al

### I.V. ARCHIVO DEFINITIVO.

(Aquí se hace un análisis detallado de las pruebas recolectadas en la etapa de investigación, así mismo se hará un recuento de lo recibido en testimonio de las diligencias de declaración Juramentada y la Versión Libre.)

(Posteriormente se evalúa la constitución de la falta disciplinaria desde los supuestos de Tipicidad, Ilícitud Sustancial y Culpabilidad, para determinar si se configuran o no. De encontrarse que no se configura alguno de estos componentes o todos se procederá con el Archivo).

En mérito de lo expuesto, el Director de Control Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander,

### RESUELVE:

Primero: Ordenar el archivo de las diligencias adelantadas contra el servidor XXXXX, con el fin de verificar o descartar la existencia de la conducta

Figura 22. Continuación

catalogada como falta disciplinaria. Lo anterior de conformidad con lo expuesto en la parte motivo de esta decisión.

**Segundo:** Notificar de la presente decisión al investigado. Así mismo, informar que frente a la decisión procede el recurso de apelación el cual podrá interponer dentro del término de los tres días siguientes a la última notificación, de conformidad con lo estipulado en los artículos 134 y 247 del Código Disciplinario único (Ley 055 de 2014).

**Tercero:** Una vez en firme, informar de la presente decisión a la Procuraduría General de la Nación.

**Quinto:** Por secretaría de este despacho, súntanse los trámites pertinentes para efectos de librar las respectivas comunicaciones, notificaciones, registros y anotaciones pertinentes. Déjense las constancias de rigor.

NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

XXXXXX

Director Control Interno Disciplinario

Fuente: Autor

En esta ocasión el modelo de auto de archivo a implementar no sufre mayores modificaciones, teniendo en cuenta que el proyecto de Ley 055 de 2014 maneja la misma estructura conceptual y formal, esto es inicia con un análisis de la función de la investigación en la determinación de la falta y autor disciplinario, posterior a esto evalúa el recaudo probatorio para poder verificar la procedencia del archivo de la investigación desde los supuestos de Tipicidad, Ilícitud sustancial y

Culpabilidad con lo que finalmente se comprueba que no existe la configuración de estos y dispone el archivo.

## **9.5 FORMULACIÓN DE CARGOS**

El modelo de formulación de cargos que a continuación se expone está basado en los parámetros del proyecto de Ley 055 de 2014 tomando como modelo uno de los autos de Formulación de Pliego de cargos recientemente proferido por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Figura 23. Formato propuesto para la formulación de cargos

<b>Radicado:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Disciplinados:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Cargo:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Informe:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Fecha del informe:</b>	XXXXXXXXXX

Bucaramanga, \_\_\_\_\_

**AUTO POR MEDIO DEL CUAL SE EVALUA LA INVESTIGACION  
DISCIPLINARIA Y SE FORMULA PLIEGO DE CARGOS**

Procede el Director de Control interno Disciplinario de La Universidad Industrial de Santander de conformidad con lo dispuesto en los artículos 222 y 223 de la Ley 055 de 2014 y dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Superior No. 052 de junio 17 de 2011, a evaluar el mérito de las diligencias en la presente investigación disciplinaria adelantada contra el servidor **XXXXX**.

**1. HECHOS Y ANTECEDENTES**

Los hechos (Narración concisa de los hechos que obren en el expediente)

Mediante informe presentado el día \_\_\_\_\_ conoció esta dependencia de presuntas irregularidades en \_\_\_\_\_ que podrían constituir falta disciplinaria por parte del servidor \_\_\_\_\_ (cargo).

Figura 23. Continuación

### ACERVO PROBATORIO

El expediente cuenta con las siguientes pruebas, ordenadas y practicadas en las etapas de Investigación Disciplinaria:

Documentales:

---

Testimoniales:

---

Versión Libre:

### 3. COMPETENCIA

En lo que a la competencia respecta, destaca el Despacho que el numeral segundo del artículo 2° de la Ley 055 de 2014 establece que: "...corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias...", sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales.

Así mismo, según lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo Superior No. 052 del 17 de junio de 2011, el régimen aplicable a los servidores de la Universidad Industrial de Santander es la Ley 734 de 2002, antiguo código disciplinario, actual Ley 055 de 2014, así como las normas que lo modifiquen, reformen o sustituyan, asignando la competencia para adelantar tanto la Indagación Preliminar como la Investigación Disciplinaria y el Fallo de Primera Instancia, respecto de los servidores de la institución, a la Oficina de Control Interno.

Ahora bien, el servidor **XXXXX** para la época de los hechos objeto de investigación, tenía la condición de servidor público de la Universidad.

Figura 23. Continuación

Con fundamento en los anteriores referentes normativos, la Dirección de Control Interno Disciplinario de la UIS es la competente para conocer y adelantar el Proceso Disciplinario de marras en contra de XXXXXX, servidor público<sup>40</sup> perteneciente a la Universidad Industrial de Santander al momento de ocurrencia de los hechos objeto de tratamiento en este radicado.

#### 4. IDENTIFICACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN DEL PRESUNTO AUTOR

Se identifica, en el presente asunto como presunto autor de las conductas disciplinariamente relevantes al servidor público XXXXX, identificado con la cédula de ciudadanía No. XXXXX, vinculado al cargo de XXXX<sup>41</sup> de la Universidad Industrial de Santander, quien para la época de los hechos se desempeñaba como XXXXX.

#### 5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La investigación que ahora se evalúa tuvo su origen en \_\_\_\_\_ (resumen detallado de la procedencia de la investigación)

(Posteriormente se hará un análisis detallado del material probatorio recaudado en la etapa de investigación a través de la práctica de pruebas. Así mismo podrán incluirse consideraciones previas respecto a la normatividad aplicable en materia disciplinaria según el caso)

Ahora bien, luego de realizada la pertinente investigación disciplinaria y de analizadas las pruebas que alimentan el acervo probatorio, Este Despacho encontró pertinente formular cargos en contra del servidor XXXXXX, (cargo).

#### 6. CARGOS

De conformidad con lo expuesto por este Despacho al inicio de la decisión y

<sup>40</sup> La calidad de servidor público puede ser verificada de conformidad con las resoluciones No. 352 del 14 de Marzo de 2013 y Resolución 1103 del 20 de mayo de 2015 (Folios 123 al 127)

<sup>41</sup> Cargo de tiempo completo según certificación de Recursos Humanos (Folio 122)

Figura 23. Continuación

una vez proferido el auto de cierre al que alude el artículo 220 del Código Disciplinario Unico, se procedió a evaluar el acervo probatorio allegado al expediente durante la etapa de Investigación Disciplinaria, valoración a partir de la cual se observa que están dados los requisitos de procedencia para formular pliego de cargos al señor **XXXXX**, (cargo), toda vez que está demostrada objetivamente la existencia de la falta y existe prueba que compromete la responsabilidad del implicado.

#### **6.1 FORMULACIÓN DEL CARGO**

Usted, señor **XXXXX**, Director de la Escuela de Microbiología, pudo incurrir en una falta disciplinaria teniendo en cuenta que presuntamente incumplió con su deber de \_\_\_\_\_. En el periodo de \_\_\_\_\_.

##### **6.1.1 NORMAS VULNERADAS CON LA CONDUCTA**

(Se señalan las normas legales pertinentes, así como el desarrollo jurisprudencial respecto de la falta disciplinaria).

##### **6.1.2. CONCEPTO DE VIOLACIÓN**

Para el desarrollo del presente acápite, es indispensable precisar que los artículos 4° y 31 del Código Disciplinario Unico, estipulan que los servidores públicos sólo son susceptibles de ser investigados y sancionados disciplinariamente por conductas o comportamientos que estén descritos como falta disciplinaria en la ley en el momento de la realización de las mismas, y únicamente por la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en la Ley 055 de 2014, siempre que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de funciones, prohibiciones o violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Figura 23. Continuación

En concordancia con lo anterior y siguiendo lo reseñado anteriormente, es necesario precisar, que al servidor XXXX, en su calidad de XXXX, se le reprocha presuntamente haber incurrido en \_\_\_\_ (Puede ser la Omisión de un deber, haber incurrido en una prohibición, impedimento y por existir inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses)

Falta disciplinaria que posiblemente se cometió bajo la modalidad de \_\_\_\_\_ (Se debe explicar la modalidad si es por acción u omisión propia o impropia y explicar el concepto de la falta específicamente)

Es por ello que en el caso bajo estudio este despacho realizará el análisis de la posible infracción sobre tres ejes fundamentales: en primer lugar, realizará un análisis del alcance del deber presuntamente incumplido (situación en abstracto), posteriormente se identificarán las situaciones que demandaban su actuar (situación fáctica relevante) y en tales eventos se procederá a precisar las actuaciones que se echan de menos.

(Se hará el análisis de la tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad del comportamiento).

**Análisis del alcance del deber presuntamente incumplido (situación en abstracto) Situaciones fácticas determinantes**

## 6.2 ILICITUD SUSTANCIAL

(Se analizará desde las decisiones de la Procuraduría, la Corte Constitucional, posteriormente se expondrán los requisitos que configuran la ilicitud sustancial además de la transgresión de una norma jurídica por parte del sujeto disciplinable)

## 6.3 CALIFICACIÓN PROVISIONAL DE LA FORMA DE CULPABILIDAD

Figura 23. Continuación

En lo relacionado con la forma de culpabilidad se precisa que el artículo 10 de la Ley 055 de 2014 estipula que:

*"Artículo 13. 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"*

(Posterior a esto se podrá hacer una enunciación de las diferentes decisiones de la Corte Constitucional que se refieren al principio de culpabilidad<sup>42</sup>, siguiendo así la línea disciplinaria Jurisprudencial)<sup>43</sup>

Dadas las condiciones que anteceden, la conducta del disciplinado XXXXX, se enmarca provisionalmente a título de CULPA XXX, por haber incurrido en\_\_\_\_\_.

#### 6.4 CALIFICACIÓN PROVISIONAL DE LA FALTA

Según lo dispone el artículo 31 de la Ley 055 de 2014, constituye falta disciplinaria y por lo tanto hay lugar a la imposición de una sanción cuando se verifica que el sujeto disciplinable incumple deberes sin estar amparado por alguna de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la ley disciplinaria.

Debe destacarse que la ley disciplinaria, distingue tres clases de faltas y que en el presente momento procesal se debe realizar una calificación provisional de la misma; por ello es relevante hacer mención a lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 055 de 2014, norma que establece:

<sup>42</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C 155 (5- marzo -2002) MP. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

<sup>43</sup> PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, Sala Disciplinaria, Expediente núm. 161 - 5474 (IUS 2009 - 186783) P.D. Ponente: Dr. Juan Carlos Novoa Buendía.

Figura 23. Continuación

*“(...) Art. 47. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la Ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios.*

- 1. La naturaleza esencial del servicio.*
- 2. El grado de perturbación del servicio.*
- 3. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.*
- 4. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado*
- 5. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta que se apreciaran teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.*
- 6. Los motivos determinantes del comportamiento.*
- 7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos (...).”*

En este orden de ideas considera el Despacho que la falta atribuida al servidor **XXXXX**, puede catalogarse provisionalmente como **XXXXX** teniendo en cuenta el numeral \_\_\_\_\_ del artículo 47 anteriormente expuesto.

Figura 23. Continuación

## 7. ARGUMENTOS DE DEFENSA

(Se analizarán inicialmente las manifestaciones hechas por el servidor disciplinado en Diligencia de Versión Libre, posteriormente se analizará el material aportado por el mismo, igualmente se evaluarán y analizarán los argumentos de la defensa en alegatos precalificatorios).

Evacuado lo anterior se concluye, que como se ha sustentado en acápites anteriores, hasta este momento procesal, las pruebas que conforman el expediente comprometen la responsabilidad del servidor, **XXXXX** en el cargo que se le ha formulado.

En razón y mérito de lo antes expuesto, el Director de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

### RESUELVE

**Primero:** Formúlese el presente pliego de cargos contra el servidor público **XXXXX**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **XXXXXX**, en su calidad de     (Cargo)    , en las circunstancias de tiempo, modo y lugar reseñadas en los acápites correspondientes.

**Segundo:** Notifíquese esta determinación al señor **XXXXXX** y /o a su defensor en la forma y términos del artículo 121 y 225 de la Ley 055 de 2014, con la advertencia de que contra el autor de formulación de cargos y citación a audiencia no procede recurso alguno.

Figura 23. Continuación

Tercero: Cítese a los sujetos procesales a audiencia pública que se llevará a cabo conforme las formalidades los artículos 226 y 227 de la Ley 055 de 2014, para el día\_\_\_\_\_.

Cuarto: Una vez en firme esta decisión, comuníquese a la Procuraduría General de la Nación y a la Regional Santander, conforme lo ordenado en la Resolución No. 346 del 3 de octubre de 2002.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

XXXXXX

Director Control Interno Disciplinario

Fuente: Autor

El cambio más significativo en el modelo anteriormente expuesto sin duda es el salto del sistema escritural a la oralidad, toda vez que en el modelo de auto Formulación de Pliego de Cargos que se maneja actualmente por la Oficina de Control Interno Disciplinario se tiene que el resuelve se da traslado para que la defensa presente los respectivos descargos, sin embargo en el nuevo formato se resolverá citar a los sujetos procesales a audiencia pública la cual se llevará a cabo conforme lo establecido por los artículos 226 y 227 del Proyecto de Ley 055 de 2014. Respecto de la guía tenida para hacer la valoración probatoria y las consideraciones se tiene que este continúa siendo igual, pero atendiendo los respectivos cambios en los artículos de la nueva Ley, esto conforme la estructura

actual del Auto de Formulación de Pliego de Cargos sustanciado por la Oficina es completo y preciso conforme los fines legales de esta etapa.

## 10. CONCLUSIONES

Al examinar la transición normativa entre la Ley 734 de 2002 y el proyecto de Ley 055 de 2014 se infiere que existen ventajas y desventajas, tanto en aspectos sustanciales como procedimentales, teniendo en cuenta que la finalidad del derecho disciplinario es garantizar la rectitud y la eficacia de la función pública, el titular de la potestad legislativa en Colombia consideró necesario modificar el actual Código Único Disciplinario, con el fin de complementar y mejorar las estipulaciones legales del régimen sancionatorio para los servidores públicos.

Conforme lo anterior, en el presente trabajo de grado se analizaron los aspectos procesales susceptibles de cambio normativo, generando especial importancia en las variaciones más significativas del CDU, tales como las transformaciones en los referentes temporales y la práctica probatoria dentro de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual tiene como sujetos disciplinables a los estudiantes de la Universidad y a los servidores que tienen una vinculación legal y reglamentaria con la institución. En el análisis implementado se tomó una muestra de procesos iniciados contra servidores de la Universidad vigencia 2016, de lo cual se pudo concluir que la oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad se encuentra capacitada para asumir dicha transición legal, con base en las competencias otorgadas por el Acuerdo No. 052 de 2011 del Consejo Superior de la UIS.

Sin embargo, es pertinente resaltar que el despacho debe asumir algunas previsiones importantes en la praxis procedimental, con el fin de conservar y mantener en todo caso los principios del derecho disciplinario y para ello es

indispensable asumir una postura de asimilación conceptual respecto de los cambios que se puedan generar, así como la regulación en la práctica probatoria. Respecto a la regulación hecha por la Ley 734 de 2002 en este último aspecto, se entiende como inexistente, sabiendo que no hay en el actual CDU normatividad para la aplicación de los parámetros en materia de pruebas, no obstante, existe una regulación propia que pretende ser implementada por el proyecto de Ley 055 de 2014. En este sentido, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander deberá apropiarse de esta nueva regulación de forma positiva, con la destreza de poder determinar los beneficios y usarlos en los procesos activos manejados por esta dependencia. Se deduce que esto beneficiará de forma significativa la legalidad del proceso.

Respecto de los referentes temporales, no se pueden inferir como un aspecto positivo a tener presente en esta reforma legislativa, teniendo en cuenta que estos han sido reducidos a un mínimo que podría alterar el orden natural del proceso disciplinario, y tener una influencia negativa dentro del mismo, por ello se aportó la sugerencia más conveniente con ánimo de prevenir futuras alteraciones en la técnica a la hora de sustancias, y esto es emitir comunicaciones resaltando la importancia de enviar respuesta de manera inmediata para no dilatar la actividad procesal ni vulnerar los principios fundamentales del proceso disciplinario.

También, el análisis utilitario de la correcta interpretación legal en los nuevos postulados del proyecto de Ley 055 de 2014 se hizo con la finalidad de preparar a la Oficina de control Interno disciplinario de la Universidad Industrial de Santander para afrontar la aplicación de los nuevos aspectos procesales y se creó un ámbito de aplicación determinado que refiere un marco general de actuación en la sustanciación de los procesos disciplinarios. Se puede concluir que esto, acompañado de los formatos generados como guía en la sustanciación de

procesos, pretende aportar un apoyo significativo en las decisiones motivadas que se manejaría a futuro en las etapas procesales de un proceso disciplinario dentro de esta dependencia.

Finalmente, en cumplimiento de los objetivos generales y específicos del presente trabajo de grado se tiene que estos fueron cumplidos en su totalidad, toda vez que el análisis investigativo y la actuación práctica de apoyo sustancial en los referentes procesales permitió brindar satisfactoriamente un apoyo jurídico de interpretación y previsión en el desarrollo de los procesos disciplinarios, teniendo en cuenta los términos establecidos por la futura reforma a la Ley 734 de 2002.

## BIBLIOGRAFÍA

ALARCON J.A y PEREZ R.M. Procedimiento Disciplinario, Aplicación Garantista, Bogotá Colombia, 2015. Kimpres SAS

ÁMBITO JURÍDICO. Esta es la Propuesta de Procuraduría para Reformar el Código Disciplinario Único. [En línea]. 25 agosto 2014. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en:<  
<https://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Administrativo-y-Contratacion/noti-140825-02-esta-es-la-propuesta-de-la-procuraduria-para-reformar> >

BARRAGÁN, Mario. El procedimiento verbal disciplinario del código disciplinario único y la obligatoriedad de su trámite en los casos consagrados en la ley. Monografía para optar al título de abogado. Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Facultad de ciencias humanas. Escuela de derecho y ciencia política. 2009. 135 p.

BENABENTOS, Omar. Derecho Procesal Civil y Comercial. Colombia. 2010. Ed Juris. ISBN: 9508170328

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 200 (31 de julio de 1995). Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1995. no. 41946.

----- . Ley 600 (24 de julio de 2000). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2000. no. 44097.

----- . Ley 734 (05 de febrero de 2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2002. no. 44699.

----- . Proyecto de Ley 055 de 2014. «Por medio de la cual se expide el Código Disciplinario Único y se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho Disciplinario.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sala de consulta y servicio civil. Sala de consulta y servicio civil. Concepto del Consejo de Estado 1039 de 1997. (3, diciembre, 1997).

----- Radicación número: 730012331000200401306 (0684-2008) 19 de mayo de 2011. C.P. Gerardo Arenas Monsalve.

----- Sala de consulta y servicio civil. 2011-00009 de 26 de septiembre de 2012. MP. Berta Lucia Ramírez

COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE TECNICOS ELECTRICISTAS. [En línea]. 25 agosto 2014. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en:< <http://www.conte.org.co/index.php/procesos-disciplinarios> >

COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (4, julio, 1991). Título 1. Art.6.

----- Título 5. Capítulo 2. Artículo 123.

----- Título 6. Capítulo 3. Art.153.

----- Título 6. Capítulo 4. Art.171.

----- Título 7. Capítulo 5. Art.209.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-036 del 2003, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C., 28 enero 2003.

----- Sentencia C-155 del 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá, D.C., 5 marzo 2002.

-----. Sentencia C-181 de 2002, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, D.C., 12 marzo 2002.

-----. Sentencia C-242 de 2010, M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá, D.C.,

-----. Sentencia C-284 de 2016, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá, D.C., 1 Junio 2016.

-----. Sentencia C - 563 de 1998, M.P. Antonio Barrera Carbonell y Carlos Gaviria Díaz. Bogotá, D.C., 7 octubre 1998.

-----. Sentencia C-599 del 2009, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá, D.C., 20 agosto 2009.

-----. Sentencia C-774 de 2001. M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil. Bogotá, D.C., 25 julio 2001.

-----. Sentencia C - 826 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá, D.C., 13 noviembre 2013.

-----. Sentencia C-892 de 1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C., 10 noviembre 1999.

-----. Sentencia C-4516 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá, D.C., 1993.

-----. Sentencia SU-901 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá, D.C., 1 septiembre 2005.

COLOMBIA. PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Procuraduría auxiliar para asuntos disciplinarios Temática Conceptual y Doctrinal del Proceso Disciplinario. (1995-2015) Primera edición.

ESPITIA, Oscar. Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos. 21 ed., 2017, ISBN: 978-958-769-526-7

INFORME DE PONENCIA. Primer debate al proyecto de Ley 195 de 2014 cámara, 55 de 2014 senado. [En línea]. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <[http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar\\_documento?p\\_tipo=84&p\\_numero=195&p\\_consec=40049](http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=84&p_numero=195&p_consec=40049) >

LASCANO, Yuriko y QUIÑONEZ, Glads. La oportunidad Procesal para decretar la Prorroga de la investigación disciplinaria. [En línea]. 2010. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/5174/2/LascanoCastroYurikoJohana2010.pdf> >

LUCIANO, Alonso. Constitución y valores del ordenamiento, en Estudios sobre la Constitución Española. Vol 6. España, 1991. 149 p. ISBN: 8487191630

RESTREPO, Felipe. Acción Disciplinaria de los Servidores Públicos. [En línea]. 2017. [Consultado 15 Oct 2017]. Disponible en: [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4653/1/ABCES\\_Accion\\_Disciplinaria\\_de\\_los\\_servidores\\_publicos.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4653/1/ABCES_Accion_Disciplinaria_de_los_servidores_publicos.pdf)

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Estatuto general. Acuerdo No. 166 (22 de diciembre de 1993). Compilación de normas vigentes. Bucaramanga. 2012. [En línea]. [Consultado 10 Sep 2017]. Disponible en: <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf> >

-----,-----, Acuerdo No. 080 (17 de diciembre de 2007). Compilación de normas vigentes. Bucaramanga. 2012. [En línea]. [Consultado 10 Sep 2017]. Disponible en: <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/reglamentos/estatutoGeneral.pdf> >

-----, Estructura Organizacional de la Oficina de Control Interno Disciplinario. [En línea]. [Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en: <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlGestion/estructuraOrganizacional.html> >

-----, Presentación de la oficina de control interno disciplinario. [En línea].  
[Consultado 8 Oct 2017]. Disponible en:  
<[www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlDisciplinario/presentacion.jsp](http://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/controlDisciplinario/presentacion.jsp) >