

**APOYO JURÍDICO A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
(OCID) DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER EN LOS
PROCESOS CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS Y ESTUDIANTES, EN LA
FASE DE INVESTIGACION DISCIPLINARIA**

MIGUEL ERNESTO AMAYA PINZÓN

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

2023

**APOYO JURÍDICO A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
(OCID) DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER EN LOS
PROCESOS CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS Y ESTUDIANTES, EN LA
FASE DE INVESTIGACION DISCIPLINARIA**

MIGUEL ERNESTO AMAYA PINZÓN

**PRACTICA JURIDICO SOCIAL PARA OPTAR AL
TITULO DE ABOGADO**

DIRECTORA

CAROLINA MONTES PEREA

MAGISTER EN DERECHOS HUMANOS

TUTORA

LAURA MICHELLE MANTILLA ASCENCIO

ESPECIALISTA EN DERECHO DISCIPLINARIO

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

2023

Agradecimientos

A la Universidad Industrial de Santander junto con los profesores de la Escuela de Derecho y Ciencia Política, quienes desde los primeros semestres fueron una guía y ejemplo a seguir de lo que significa ser un profesional integro que se destaca por la disciplina que imprima en su estudio y entusiasmo en su trabajo.

Al director de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, el Dr. Javier Octavio Trillos Martínez, quien primeramente en su calidad de profesor de la asignatura de derecho disciplinario, se encargó de despertar ese deseo por aprender por esta área del derecho.

Igualmente debo agradecer a la profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, la Dra. Laura Michelle Mantilla Ascencio por que, gracias a su tutoría y disposición para responder a mis inquietudes, pude adquirir habilidades y aptitudes que al inicio de la práctica no tenía y que de seguro serán de gran utilidad en un futuro ámbito profesional.

Dedicatoria

A mi padre que ya no está, pero que en su momento fue la primera persona en visualizar a su hijo como abogado y a mi madre que me ha acompañado desde la distancia para asegurarme un mejor futuro

A mi tía alba, por acogerme como a un hijo y hacer los sacrificios que solo una madre haría

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. ALCANCE DEL TRABAJO	19
3. OBJETIVOS	22
3.1 OBJETIVO GENERAL	22
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
4. METODOLOGÍA	23
4.1 PRIMERA ETAPA	23
4.2 SEGUNDA ETAPA	24
4.3 TERCERA ETAPA	24
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	26
5.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD	26
5.1.1 Acerca de la unidad.	26
5.1.2. Funciones específicas.....	27
5.1.3 Destinatarios	27
5.1.4. Autoridades internas que dirigen el proceso.....	28
5.1.5. Estructura organizacional de la oficina de control interno disciplinario de la universidad industrial de Santander.....	29
6. MARCOS DE REFERENCIA	30
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....	30
6.1.1 Constitución Política de Colombia.....	30
6.1.2. Normativa legal	32
6.1.3 Reglamentación interna.....	34
6.1.4 Jurisprudencia aplicable.....	35

6.2 MARCO TEÓRICO	43
6.3 MARCO CONCEPTUAL	49
7. CRONOGRAMA*	52
8. INFORMES.....	53
8.1 PRIMER INFORME.....	53
8.2 SEGUNDO INFORME	59
8.3 TERCER INFORME.....	66
8.4 CUARTO INFORME	71
8.5. PROCESO DISCIPLINARIO EN FASE DE INVESTIGACIÓN A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE LA PRACTICA JURÍDICO SOCIAL.....	77
9. CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFÍA.....	94

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Cronograma de actividades	52
Cuadro 2. Constancias de ejecutoria.....	55
Cuadro 3. Actividades primer mes	56
Cuadro 4. Actividades segundo mes	65
Cuadro 5. Actividades tercer mes.....	68
Cuadro 6. Actividades desarrolladas el cuarto mes	72

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama.....	29
Figura 2. Autos proyectados en tres (3) meses de práctica.....	70
Figura 3. Actividad aclarativa para dar respuesta a solicitud de información	75
Figura 4. Diferentes formas de presentar una noticia disciplinaria	77
Figura 5. Facultades y derechos dependiendo de su presentación.....	80
Figura 6. Análisis de la primera categoría dogmática de la Noticia disciplinaria: La capacidad	81
Figura 7. Evaluación de la noticia disciplinaria para dar su correspondiente tramite según los hechos que contenga.	85
Figura 8. Situaciones que posibilitan un auto de archivo.....	88
Figura 9. Etapa intermedia- final de la fase de investigación disciplinaria	89
Figura 10. Proceso de formulación de un pliego de cargos.....	90

RESUMEN

TÍTULO: APOYO JURÍDICO A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (OCID) DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER EN LOS PROCESOS CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS Y ESTUDIANTES, EN LA FASE DE INVESTIGACION DISCIPLINARIA*.

AUTORA: MIGUEL ERNESTO AMAYA PINZÓN**.

PALABRAS CLAVE: RELACIÓN ESPECIAL DE SUJECCIÓN, DEBER FUNCIONAL, NUMERUS APERTUS, DERECHO DISCIPLINARIO, ILICITUD SUSTANCIAL.

DESCRIPCIÓN: El derecho disciplinario como rama que busca prevenir y corregir la conducta contraria de los servidores públicos, trabajadores oficiales y particulares que ejercen función pública ha tenido grandes avances en los últimos años debido a la expedición por parte del legislador de un nuevo Código General Disciplinario que trajo consigo cambios sustanciales y complemento los vacíos normativos del derogado Código Disciplinario Único del año 2002.

Por supuesto, esta nueva normativa fue la respuesta a los planteamientos de juristas que venían reclamando desde la expedición de la Constitución de 1991, la autonomía e independencia de esta rama del derecho por sobre otras especies del derecho sancionador, dado que por mucho tiempo el derecho disciplinario fue considerado como un apéndice del derecho penal.

Ahora, es conforme a esta corriente que se pretende brindar un apoyo jurídico a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, en lo que respecta a la revisión de expedientes y proyección de cada uno de los autos que intervienen en la fase de investigación hasta la formulación del pliego de cargos, proceso que requiere saber analizar las noticias disciplinarias que son remitidas ante esta dependencia administrativa.

Por consiguiente y para dar cuenta del cumplimiento de los objetivos propuestos en el tiempo de duración de la práctica jurídico social, se elaboró mensualmente un informe que puso de presente las actividades desarrolladas bajo la tutoría y guía de la profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Finalmente, el presente trabajo fue una oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos de la materia de derecho disciplinario llevados a la práctica jurídica y al devenir cotidiano procesal, pues si bien existe normativa de rango legal que puede dar pautas para el análisis de una noticia disciplinaria, también lo es que ciertos casos suelen presentar circunstancias particulares que dificultan su proceso de evaluación, para lo cual, es necesario del uso constante de la dogmática como forma de racionalizar y dar una solución que garantice los derechos de los sujetos procesales.

* Trabajo de grado para optar por el título de Abogado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Industrial de Santander. Directora: Carolina Montes Perea, Abogada.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT TO THE OFFICE OF INTERNAL DISCIPLINARY CONTROL (OCID) OF THE INDUSTRIAL UNIVERSITY OF SANTANDER IN PROCEEDINGS AGAINST PUBLIC SERVANTS AND STUDENTS, IN THE DISCIPLINARY INVESTIGATION PHASE*

AUTHOR: MIGUEL ERNESTO AMAYA PINZÓN**

KEY WORDS: SPECIAL RELATIONSHIP OF SUBJECTION, FUNCTIONAL DUTY, NUMERUS APERTUS, DISCIPLINARY RIGHT, SUBSTANTIAL ILLEGALITY.

DESCRIPTION: Disciplinary law as a branch that seeks to prevent and correct the contrary conduct of public servants, official workers and individuals in public service have made great progress in recent years due to the issuance by the legislator of a new General Disciplinary Code that brought about substantial changes and complemented the regulatory gaps of the repealed Single Disciplinary Code of 2002.

Of course, this new regulation was the answer to the proposals of jurists that had been demanded since the issuance of the 1991 Constitution, the autonomy and independence of this branch of law over other species of sanctioning law, since for a long time disciplinary law was considered an appendix of criminal law.

Now, it is in line with this trend that it is intended to provide legal support to the Office of Internal Disciplinary Control of the Industrial University of Santander, as regards the projection of each of the documents involved in the investigation phase to the formulation of the statement of objections, process that requires to know to analyze the disciplinary news that are forwarded to this administrative unit.

Consequently, and to account for the fulfillment of the proposed objectives during the duration of the social legal practice, a monthly report was prepared that highlighted the activities carried out under the mentoring and guidance of the professional from the Office of Internal Disciplinary Control.

Finally, the present work was an opportunity to apply the theoretical knowledge of the matter of disciplinary law taken to legal practice and to the daily procedural evolution, because although there are regulations of legal rank that can give guidelines for the analysis of disciplinary news, It is also true that certain cases usually present particular circumstances that make their evaluation process difficult, for which it is necessary to constantly use dogmatics as a way to rationalize and provide a solution that guarantees the rights of the procedural subjects.

* Bachelor Thesis.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Industrial University of Santander. Directora: Carolina Montes Perea, Abogada.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el derecho disciplinario ha tenido grandes transformaciones en su estructura y funcionalidad, hemos visto cómo por medio de cambios legislativos se ha expedido el nuevo Código General Disciplinario¹, con un articulado mayor, a comparación de sus antecesores y con la trascendencia, de que, lo consagrado allí, permite una mayor autonomía de esta área del derecho.

Por tanto, y de acuerdo a lo estipulado², se dispone de una integración normativa, lo que significa darle prevalencia a los principios rectores de la Constitución, al contenido en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, y en lo no previsto en esta ley, se autoriza aplicar lo dispuesto en otros códigos procesales, siempre que no contravengan la naturaleza del derecho disciplinario, para que no se pierda la independencia de esta área.

En ese sentido, la normativa disciplinaria* exige que toda entidad u organismo del Estado, cuente con una unidad u oficina del más alto nivel, encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores, sin embargo, el verdadero desafío, es encontrar una oficina de control, que entienda que el derecho disciplinario maneja categorías propias y que al igual que otras manifestaciones del ius puniendi estatal, este debe asegurar el debido proceso de los sujetos procesales.

De esta forma, no se trata simplemente de cumplir el mandato de que cada entidad u organismo del Estado tenga a su cuenta, una unidad disciplinaria, es

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1952. (28, enero, 2019). Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. En: Diario Oficial. Enero, 2019. Nro. 50.850.

² Ibid., título I. artículo 22.

* Código general disciplinario. Título II. Artículo 93. CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

claro que cuando el precepto refiere al alto nivel que debe ostentar, se refiere a la idoneidad de quienes conforman esa dependencia, es decir, que sean profesionales que conozcan en buena parte, cómo funciona el derecho disciplinario, cuál es su finalidad, hacia quién va dirigido y sobre todo, que tengan presente los derechos de los sujetos procesales que intervienen, es así, que en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander se cumple gran parte de lo señalado, en razón a que cuenta con profesionales especializados en esta área, y con experiencia, los cuales, están comprometidos con brindar en todos sus procesos, la calidad y eficiencia que asegure la correcta aplicación de los postulados normativos establecidos.

Por tanto, y teniendo en cuenta los escenarios procesales que se presentan en la fase de investigación del proceso disciplinario de servidores públicos y estudiantes de la Universidad, y los desafíos que esto supone para la autoridad que se encarga de esta fase de instrucción, dado que diariamente se reciben quejas, informes y escritos anónimos que deben ser analizados para determinar si los hechos allí contenidos tienen el mérito de dar apertura de un proceso disciplinario,

Luego entonces, es necesario para esta evaluación contar con unos marcos teórico, jurídico y conceptual, los cuales se encuentran descritos en el presente trabajo junto con la demás normativa y jurisprudencia que fue indicada por la tutora de la Oficina, quien aportó desde sus conocimientos en la debida guía de los autos proyectados.

En ese orden de ideas, del trabajo presencial a tiempo completo que se efectuó en la Oficina de Control Interno Disciplinario, en adelante (OCID) se estableció una metodología con un cronograma de actividades para dar cumplimiento a cada uno de los objetivos. Con relación al apoyo jurídico que se brindó fue necesario en primer lugar, conocer la dependencia en la que se iba a desarrollar la práctica para entender su misión y sus funciones dentro de la Universidad, posterior a este acercamiento, se empezaron a revisar los expedientes físicos para tener una idea de la estructura de los autos que son emitidos por la OCID.

Así mismo, en la práctica fueron aplicados los conocimientos previos de la materia de derecho disciplinario, siempre teniendo de presente la normativa disciplinaria en los procesos contra servidores públicos y estudiantes, como lo son: el Código General Disciplinario, cuerpo normativo aplicable a los servidores públicos y el Acuerdo Superior No. 073 de 2014 para los casos de estudiantes. Normas principales, pero no las únicas que regulan la materia, ya que en virtud de la autonomía universitaria, existen reglamentos, manuales y resoluciones de las autoridades universitarias (Consejo Superior, Consejo Académico, Rector) que establecen deberes tanto a servidores públicos como a estudiantes, teniendo en cuenta que el derecho disciplinario maneja la técnica de los tipos abiertos y en blanco, lo que quiere decir, que en la mayoría de los casos analizados en la práctica, se debía remitir a otras normas complementarias para proceder con el proceso de adecuación típica.

Al tiempo que se aprendió sobre aquellos comportamientos de servidores públicos, trabajadores oficiales y estudiantes que podían contrariar el deber funcional que los obliga a mantener un correcto ejercicio de la función pública y el servicio de educación que suministra la Universidad, teniendo en cuenta que:

El derecho Disciplinario de los servidores públicos en general, como se puede apreciar sin ninguna duda, busca asegurar mediante deberes funcionales el cumplimiento de los principios de la organización estatal en cuanto instrumento de aseguramiento, defensa y cumplimiento de derechos y libertades, respecto de quienes representan al Estado ligados por una "relaciones especiales de sujeción" de naturaleza pública.³

Que para el caso de la Universidades Públicas estas pueden fijar sus propios estatutos de acuerdo al artículo 69 de la Constitución política y en la ley 30 de 1992, por medio de la cual, se organiza el servicio público de la Educación Superior:

De este modo lo reiteró recientemente la Corte Constitucional en la Sentencia T-087 DE 2020,

³ GÓMEZ PAVAJEAU. Carlos Arturo. Actualidad del contexto constitucional del derecho disciplinario colombiano. En: Constitucionalización del derecho disciplinario colombiano: Bogota, tirant lo blanch, 2023. p. 22-23

al indicar que la autonomía de las instituciones universitarias, sean públicas o privadas, se encuentra limitada por las garantías del debido proceso; por lo que cuando en ejercicio de su independencia, deciden sancionar disciplinariamente por la incursión faltas disciplinarias por desconocimiento a los lineamientos de la universidad, en los diferentes escenarios, ha de garantizar los derechos de defensa y contradicción. De tal manera que los procedimientos establecidos en los reglamentos de las universidades están obligados a cumplir con las garantías procesales para que la decisión sancionatoria no sea contraria al derecho constitucional.⁴

De este proceso y en lo que duro la práctica jurídica, fueron elaborados mes a mes los informes que recopilaban las actividades realizadas, las que contaron con la guía y aprobación de la tutora asignada, dejándose constancia de lo aprendido y la forma en que se le daba solución a todos esos escenarios procesales que intervienen en la fase de investigación.

A su vez, se estableció un acápite final en el presente trabajo que reúne parte de las vicisitudes afrontadas en la práctica y explica en rasgos generales el proceso disciplinario en fase de investigación adelantado en la Universidad Industrial de Santander.

⁴ REYES VARGAS. Ruth Yamile. Etapa dogmática del Derecho Disciplinario. En: Constitucionalización del derecho disciplinario colombiano: Bogota, tirant lo blanch, 2023. p. 189

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, recibe diariamente múltiples quejas, informes y escritos anónimos, donde se ponen en conocimiento circunstancias que presuntamente estarían contraviniendo los postulados señalados en ley y en los reglamentos internos de la Universidad, lo que eventualmente podría afectar los principios de la función pública, y por ende, el correcto funcionamiento de los procesos que adelanta la Universidad en desarrollo del servicio de educación pública.

De esta manera, se empiezan a configurar algunos escenarios procesales que requieren de un apoyo jurídico a efectos de optimizar y dar celeridad a los casos que son puestos en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario, esto, debido a que los casos que son remitidos requieren del estudio preliminar de la noticia disciplinaria, por tanto, antes de tomar alguna decisión formal, siempre se debe verificar si el autor de la conducta detenta la calidad necesaria para que puede ser sancionado por el derecho disciplinario, lo que se traduce en la capacidad formal del sujeto, en la medida que sea un servidor público. (profesor planta, trabajadores oficiales o administrativos)

Así mismo, es necesario constatar cómo desde el punto de vista funcional, el comportamiento del servidor interfiere y tiene relación con los deberes a su cargo, es decir, que el contexto de los hechos tenga relación directa o indirecta con el ejercicio de la función pública y las relaciones interpersonales de sus miembros. Tal procedimiento aplica de manera similar para los estudiantes, solo que con estos, se contrasta su comportamiento con lo dispuesto en los reglamentos de la universidad y su procedimiento es llevado especialmente conforme al Acuerdo 073 de 2014 - Reglamento Disciplinario Estudiantil⁵.

⁵ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 073. Por el cual se aprueba el reglamento disciplinario estudiantil. Consejo superior de la universidad industrial de Santander. 2014.

En ese sentido, la asistencia jurídica surge inicialmente de la evaluación que se realiza de los hechos descritos en la noticia disciplinaria, pues solo a partir de estos, se puede tomar alguna decisión, bien sea porque se active el ejercicio de la acción mediante un auto de apertura de investigación, en la medida que, la Oficina de Control Interno Disciplinario haya encontrado elementos suficientes para concluir que la conducta de algún funcionario o estudiante, es relevante en términos disciplinarios porque se relaciona con el servicio público o con el ejercicio de las actividades académicas. En todo caso, para que esto proceda, deberá previamente haberse identificado al autor de la conducta y su relación con la universidad, tarea que, la mayor parte de las veces, requiere decretar pruebas de oficio para complementar la información contenida en la noticia disciplinaria.

Así mismo, se pueden presentar otro tipo de escenarios para definir qué tipo de actuación se debe adelantar, esto sucede, cuando no se especifican circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados, ya sea porque la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia, o cuando la acción no pueda iniciarse,⁶ en estos eventos, el funcionario debe emitir un auto de carácter inhibitorio indicando los motivos de su decisión, para posteriormente comunicarla a la persona o dependencia que corresponda.

Además, puede ocurrir que la queja o el informe contenga hechos relevantes para el derecho disciplinario, pero, no haga lo propio en señalar a un estudiante o servidor público como posible autor de la conducta, ya sea porque en el momento de ocurrencia de la falta, no haya sido posible su identificación, o porque habiéndose endilgado a una persona en específico, posteriormente por medio de pesquisas preliminares se determine que es otro sujeto disciplinable quien pudo cometer la infracción, en ese sentido, habrá que dar apertura a un auto de indagación previa con el objetivo de individualizar e identificar al autor de la

⁶ COLOMBIA. Código General Disciplinario. Título IX. Capítulo I. artículo 209

conducta.

Ahora, hay casos que requieren de especial atención al momento de abordarlos, estamos hablando de conductas de acoso laboral, en tanto, ya tiene un trámite señalado en la ley y en la misma reglamentación de la universidad, de este modo, algunas quejas serán remitidas al Comité de Convivencia Laboral con el objetivo de llegar a un acuerdo conciliatorio, contrario sensu, en algunas circunstancias particulares puede derivar en temas sensibles como el acoso sexual en un ámbito laboral; frente a esta temática, sobresale lo expuesto por la Corte Constitucional en pronunciamientos recientes, ya que ha establecido unas pautas a tener en cuenta en el proceso disciplinario cuando la víctima denuncia este tipo de comportamientos, en materia probatoria ha considerado que este tipo de conductas se comenten la mayor parte del tiempo en un ámbito privado, lo que dificulta tener otros medios de prueba que respalden lo dicho por la víctima. Por ende, si el funcionario instructor no evalúa la situación bajo un enfoque diferencial con perspectiva de género; puede llegar a perjudicar gravemente los derechos de la presunta víctima, al negarle el acceso efectivo a la justicia.

Posteriormente y aunque se han mencionado algunos de los autos y temas que más resaltan en la etapa de investigación disciplinaria, no podemos olvidar que, en materia procedimental, también se dan los autos de trámite, los cuales, aun cuando no resuelvan temas de fondo, si son relevantes en la medida que pueden dar continuidad e impulso al proceso, de esta manera, es necesario llevar un control y una constante revisión de los expedientes físicos y digitales, ya que esto asegura el cumplimiento de los términos procesales, y permite la resolución temprana del proceso.

Finalmente, cabe recordar que las investigaciones disciplinarias que se realizan, tienen el carácter integral⁷, lo que significa que las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que

⁷ Ibid., p. 3.

demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad, y pese a existir una separación de funciones entre quien investiga y juzga, todavía se manejan características del sistema inquisitivo por oposición a lo que acontece en el actual sistema acusatorio mixto de la especialidad penal, lo que llega a confundir a quienes desconocen que el derecho disciplinario es una especie del derecho sancionador autónoma e independiente, de ahí que, evaluar las circunstancias en que se fundamenta una acusación en el proceso disciplinario, represente para la autoridad el buscar la verdad histórica de las partes, sea que esto beneficie al investigado.

Son ante estos escenarios y otros más, que se pretende dar un apoyo mediante la revisión constante de expedientes y el análisis de las noticias disciplinarias para consecuentemente darle el trámite correspondiente justificando las razones jurídicas de los autos proyectados, para que el apoyo brindado a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, se vea reflejado en una mayor celeridad y eficiencia en los procesos disciplinarios, debido a que cada decisión proyectada, ya sea de trámite o interlocutoria, deberá estar motivada conforme a la dogmática disciplinaria, la Constitución y la ley, sin pasar por alto, que la constante revisión de los expedientes, contribuye a que cada etapa cumpla los términos procesales y por ende, se maximiza la eficiencia.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

De la practica jurídico social en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, se espera aplicar lo aprendido teóricamente en la materia de Derecho Disciplinario, por lo que, al término de culminación, se pretende afianzar conocimientos en el procedimiento de investigación de servidores públicos y estudiantes, para esto, uno de los primeros resultados, es saber cómo analizar la noticia disciplinaria para poder darle el trámite correspondiente.

Así mismo, se pretende optimizar los procesos que adelanta la Oficina de Control Interno Disciplinario, desde que se pone en conocimiento la noticia disciplinaria hasta que llega a su fase intermedia: la formulación del pliego de cargos, tarea que incluye proyectar los autos que hacen parte de la etapa de investigación, así como aquellos otros que tienen lugar en la indagación previa. Como se ha advertido, la parte procesal contiene varias etapas y en todas ellas se presentan diferentes vicisitudes a resolver, y aunque un proceso puede terminar por múltiples causas, se espera, en desarrollo de la práctica, proyectar un pliego de cargos, ya que, con este proveído se condensan las demás actuaciones que hacen parte de la fase de investigación y se logra establecer un marco jurídico para que la autoridad de juzgamiento determine si el sujeto disciplinable es merecedor de una sanción.

En ese orden de ideas, mediante el reconocimiento inicial que se haga de la entidad, en cuanto a la gestión interna y el manejo que realizan en los procesos disciplinarios, además, de tener en cuenta la materia que regula la investigación de conductas constitutivas como falta disciplinaria, se quiere lograr un proceso de formación que permita integrar las herramientas dispuestas en los cuerpos normativos, la jurisprudencia y en la doctrina, sin olvidar que, aunque “la dogmática parte de la norma positiva del Estado; empero, se nutre y condiciona

por los principios, valores y derechos constitucionales”⁸

Teniendo presente que “El derecho disciplinario es una disciplina autónoma e independiente; por tanto, fenómenos de tipicidad, acción, omisión, antijuridicidad, causales que eximen de responsabilidad, la inimputabilidad como categoría dogmática ajena a la estructura de su responsabilidad, la concepción del dolo, la concepción de la culpa, etc., tienen su propio contenido y sentido”⁹

Aplicar esta visión del derecho disciplinario requiere del conocimiento de la materia para que las decisiones proyectadas cumplan con los requisitos y formalidades de ley y con los parámetros de calidad que caracterizan a la entidad donde se llevara a cabo la práctica jurídica.

Entre otros asuntos, la OCID conoce y estudia casos vinculados con violencia basada en género, de manera tal, que surge como propósito atender este tipo de situaciones bajo el enfoque señalado tanto por doctrina como por jurisprudencia, ya que se busca erradicar aquellas reglas de la experiencia que reproducen patrones de discriminación, al tiempo que, con la tutoría de la profesional de la entidad, quien puede guiar y recomendar el camino a seguir para no revictimizar a quien ha sido perjudicado por algún tipo de acoso u violencia, de esta forma, el practicante mediante la debida argumentación en derecho, quedara capacitado para garantizar los derechos de los sujetos procesales en este tipo de situaciones sensibles.

Finalmente, y como quiera que lo pretendido es dar un apoyo jurídico con miras a optimizar los procesos que se adelantan contra servidores públicos y estudiantes, se requiere que además de la proyección de decisiones de importancia en fase de investigación, de la disposición constante del estudiante pasante para actualizar los expedientes físicos y digitales, lo que incluye aprender el control y seguimiento

⁸ GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Fundamentos del derecho disciplinario Colombiano. 3 ed. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2020. p. 64.

⁹ Ibid., p.289.

que efectúa la Oficina de Control Interno Disciplinario.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar apoyo jurídico a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander en los procesos contra servidores públicos y estudiantes en la fase de investigación disciplinaria.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las noticias disciplinarias que contienen los hechos relevantes conforme a lo dispuesto en la normativa.
- Apoyar a la Oficina de Control Interno Disciplinario en la proyección de autos en los procesos adelantados contra servidores públicos y estudiantes para contribuir en la eficacia del debido proceso del disciplinado y demás sujetos procesales que intervienen.
- Revisar periódicamente los expedientes físicos y digitales que reposan en la Oficina de Control Interno Disciplinario para actualizarlos y apoyar con el seguimiento de los términos de cada etapa procesal.

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de los objetivos de la practica jurídico social al interior de la Oficina de Control Interno disciplinario, se estableció una metodología por etapas consistentes en primeramente conocer de forma integral la Oficina de Control Interno Disciplinario y su funcionamiento, después empezó un periodo de análisis de la noticias disciplinarias que tenía como objeto aplicar los conocimientos previos de la asignatura de derecho disciplinario para dar un concepto jurídico de su posible tramite, finalmente se apoyó con la proyección de cada uno de los autos que intervienen en la fase de investigación y en la actualización constante de los expedientes físicos y digitales de la OCID.

Así mismo, si bien en el cronograma de actividades se tenía establecido proyectar un pliego de cargos en las últimas semanas de la práctica jurídica, sin embargo, se debe aclarar que esta actividad fue realizada en el primer y segundo mes, debido a que se debe entender que los casos se encuentran en estados diferentes, unos más avanzados que otros, por lo que difícilmente se puede escoger el momento exacto para decidir que auto proyectar.

4.1 PRIMERA ETAPA

Durante el inicio de la práctica jurídico social se llevó a cabo un reconocimiento preliminar que permitió entender como está conformada la entidad y su respectiva división funcional. A su vez, se brindó un apoyo en la revisión periódica de expedientes para dar un informe verbal a la tutora y profesional de la entidad. en cuyo caso, se logró conocer a través de cuales medios se activa la acción disciplinaria de acuerdo a la normativa y al plan metodológico de la entidad, sea queja, informe, remisión de competencia y de oficio.

Por consiguiente, en esta primera fase se analizaba la primera categoría

dogmática del derecho disciplinario como lo es la capacidad, esto es, se verificaba que el sujeto fuera servidor público u estudiante y a su vez se identificaba los hechos disciplinariamente relevantes.

Así mismo, en esta fase se aprendió a manejar los expedientes, desde conocer su ubicación, hasta su constante revisión y periódica actualización en las carpetas digitales que se manejan en la Oficina de Control Disciplinario.

4.2 SEGUNDA ETAPA

Posteriormente, cuando las noticias disciplinarias eran analizadas se procedía a dar un concepto jurídico de su posible trámite, para consecuentemente emitir alguno de los siguientes autos: indagación previa, inhibitorio, de apertura de investigación disciplinaria o remisión de competencia.

Adicionalmente, esta etapa sirvió para proyectar autos de trámite que sirvieran para dar impulso a los procesos disciplinarios, para lo cual fueron proyectaron varios proveídos que decretaban pruebas de oficio, otros que reiteraban la solicitud de información a dependencias que pasado el término de ley no habían contestado el requerimiento solicitado, además, a través de auto fueron incorporados varios documentos de carácter confidencial a un expediente, y se coadyuvo a la OCID en actualizar los expedientes digitales y verificar el cumplimiento de los términos que señala la normativa para cada etapa en la que encontrara el caso.

En todo caso, con las herramientas teóricas de carácter normativo, jurisprudencial y doctrinal, se contrastaron los procedimientos que realiza la Oficina de Control Interno Disciplinario en el marco de sus competencias y funciones, con la elaboración de figuras y esquemas para dar una mejor comprensión de lo llevado a cabo.

4.3 TERCERA ETAPA

Finalmente, se siguieron afianzando los conocimientos teóricos del derecho disciplinario, mediante la elaboración de cada uno de los autos que intervienen en la fase de investigación disciplinaria, sobre todo, tratándose del pliego de cargos, proveído consistente en comunicar los motivos de hecho y de derecho que sustentan la presunta responsabilidad del disciplinado por su conducta, pues, se tuvo la oportunidad de proyectar tres pliegos de cargos en casos de estudiantes represento conocer y saber aplicar cada una de las categorías dogmáticas del derecho disciplinario, como lo son: la capacidad formal y material, la conducta, la tipicidad, la ilicitud sustancial y la culpabilidad.

De este modo, se realizó un acápite que reúne parte de las experiencias y explica el proceso disciplinario en su fase de investigación, para lo cual se continuo usando esquemas y figuras que enseñan de mejor forma la normativa que hace parte de los autos que fueron proyectados, para cumplir con los objetivos planteados en búsqueda de brindar apoyo jurídico mediante la sustanciación de autos de gran importancia en la fase disciplinaria, lo que permitió la aplicación de los conocimientos previos de la materia de derecho disciplinario y así entender la importancia de una Oficina de Control Interno Disciplinario.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

5.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

5.1.1 Acerca de la unidad.¹⁰ El Control Disciplinario es una herramienta de autotutela empleada por la administración, para la salvaguarda de los principios que rigen la función pública, así como los fines del Estado y los intereses de los asociados; para ello, se vale del derecho disciplinario, integrado por una serie de normas sustantivas y procesales que permiten a las autoridades “corregir, prevenir y sancionar” comportamientos que desconozcan la ética del servicio público y que, por su parte, garanticen “la obediencia, la disciplina, la rectitud y la eficiencia” de aquellos quienes tienen un vínculo especial con la administración que los conmina a acatar con rigor el complejo articulado normativo que regula su actuar como agentes del Estado.

El Consejo Superior de la Universidad, bajo la vigencia de la Ley 200 de 1995 (anterior Código Disciplinario Único) creó la Oficina de Control Interno Disciplinario mediante el Acuerdo No. 070 de 1998; dependencia adscrita a la Rectoría, posteriormente, el 29 de marzo de 2022, entró en vigencia la Ley 1952 de 2019, la cual introdujo a través de la reforma incorporada por la Ley 2094 de 2021, (nuevo régimen disciplinario de servidores públicos) cambios adjetivos (en cuanto a las etapas del proceso disciplinario) y estructurales relacionados con el diseño y organización de los funcionarios que tienen a su cargo la investigación, acusación y sanción de servidores públicos.

En virtud de lo anterior, el Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander adoptó mediante el Acuerdo No. 006 del 31 de enero de 2022, el nuevo régimen disciplinario aplicable a sus funcionarios y estableció competencias en materia disciplinaria; señalando que, las actuaciones en las que se hubiera

¹⁰ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. [Sitio web]. Santander: UIS. [Consulta: 20 de enero 2023]. Disponible en: <https://uis.edu.co/uis-control-disciplinario-es/>

proferido pliego de cargos y este se encontrara debidamente notificado serían remitidas al Asesor de Juzgamiento.

5.1.2. Funciones específicas¹¹

- Evaluar la noticia y decidir sobre el ejercicio de la acción disciplinaria de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.
- Adelantar y evaluar la indagación previa de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.
- Adelantar y evaluar la investigación con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna. En caso de que la decisión procedente sea la formulación de cargos se adelantará la actuación hasta su notificación.
- Ordenar la suspensión provisional de un servidor público en el marco de una investigación disciplinaria en las actuaciones que de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.
- Responder por la oportuna realización de las diligencias requeridas en cada una de las etapas del proceso a su cargo.
- Dirigir la Oficina de Acusaciones Disciplinarias en los procesos disciplinarios que se adelantan contra los estudiantes de la universidad de conformidad con las competencias señaladas en el Acuerdo Superior No. 073 de 2014.

5.1.3 Destinatarios

Los destinatarios del régimen disciplinario de esta alma máter, son todos aquellos que tienen una vinculación legal y reglamentaria con la institución, como los profesores planta y los empleados administrativos, así como las

¹¹ COLOMBIA. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Resolución 0139 (1, febrero, 2022). Por la cual se actualiza el Manual de Funciones para los cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional de la Universidad Industrial de Santander

personas vinculadas a través de contrato de trabajo, es decir, los trabajadores oficiales. Finalmente, todas aquellas personas vinculadas en la modalidad «planta temporal», son también sujetos disciplinables, y por supuesto, a los estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad.

5.1.4. Autoridades internas que dirigen el proceso

En desarrollo del proceso disciplinario regido por la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) modificada por la Ley 2094 de 2021, así como lo previsto en el Acuerdo del Consejo Superior No. 006 del 31 de enero de 2022, intervienen como autoridades disciplinarias:

- Director de Control Interno Disciplinario: funcionario competente para conocer y evaluar las noticias disciplinarias; así como adelantar y evaluar la investigación; en caso de ser procedente la formulación de cargos deberá notificar esta decisión y hecho lo anterior remite el expediente al Asesor de Juzgamiento.
- Asesor de Juzgamiento: funcionario competente para conocer los procesos disciplinarios luego de la notificación del pliego de cargos, quien los tramitará en su integridad hasta proferir el fallo de primera Instancia (pese a que interviene dentro del proceso disciplinario, no hace parte de la estructura de la Oficina de Control Interno Disciplinario; este se encuentra adscrito a Rectoría).

5.1.5. Estructura organizacional de la oficina de control interno disciplinario de la universidad industrial de Santander

Figura 1. Organigrama



Fuente: elaboración propia.

6. MARCOS DE REFERENCIA

A continuación, se expone a través del marco jurídico, teórico y conceptual, la normativa de rango Constitucional y legal que dan cuenta de la importancia del área disciplinaria, así como la manera en que la jurisprudencia de las altas Cortes ha expuesto las diferencias del derecho disciplinario frente a otras especies del derecho sancionador en general; explicando las teorías doctrinales que fundamentan la independencia de esta área y los conceptos claves que son de utilidad en el ámbito profesional del derecho disciplinario.

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

6.1.1 Constitución Política de Colombia. El artículo 4 de la constitución consagra “La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”¹² por tanto, no hay duda de su transcendencia en la interpretación jurídica, dado que, actualmente todas las áreas del derecho deben estar en armonía con la Constitución Política, sin que el derecho disciplinario sea la excepción. De esta manera, el preámbulo de la carta política, el cual, tiene poder vinculante y es de obligatorio cumplimiento, planteamiento que se refuerza en lo dicho por la Corte Constitucional “El Preámbulo da sentido a los preceptos constitucionales y señala al Estado las metas hacia las cuales debe orientar su acción; el rumbo de las instituciones jurídicas.”¹³ Y por lo mismo, expresa los valores que debe acatar cada entidad del Estado.

Siendo así, el derecho disciplinario encuentra sus raíces en diferentes artículos constitucionales. En efecto, algunos de los más utilizados tratándose de esta disciplina, así, los artículos 1 y 2 son claves para entender cuáles son los fines

¹² COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Título I. De los principios fundamentales. artículo 4.

¹³CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-479/92. (13, agosto,1992). M.P.: JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO y ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.

esenciales del Estado, no siendo otra cosa, que la de asegurar los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, aspectos que son materializados a través de las actuaciones de los funcionarios públicos, siempre que estas acciones, respeten la dignidad humana, aspecto trascendental y que se vincula con el artículo 1 del Código General Disciplinario, el cual consagra “quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana”¹⁴ siendo este un principio de obligatorio cumplimiento.

En el mismo sentido, son cruciales para el proceso disciplinario, el artículo 6, fundamento de responsabilidad de los servidores públicos, ya que, advierte la relación especial de sujeción existente entre el funcionario y la administración pública. Así mismo, el artículo 29, relativo al derecho fundamental al debido proceso aplicable en toda actuación judicial y administrativa, siendo una garantía que siempre debe ser aplicada. Por otro lado, el artículo 123 nos ofrece una lista de quienes son servidores públicos, al igual que consagra que estos están al servicio de la comunidad y por lo tanto, deben cumplir con la Constitución, la ley y sus reglamentos.

Adicionalmente, el artículo 209 de nuestra Carta Política, ofrece un listado de principios inherentes a la función pública, convirtiéndolo en una herramienta que guía el actuar del servidor. Finalmente podemos destacar el artículo 93, el cual hace alusión a la aplicación y a la fuerza vinculante que tienen hoy por hoy los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia. Al mismo tiempo, que se habla del Control de Convencionalidad difuso que deben realizar las autoridades estatales al momento de aplicar una norma interna, dado que debe cumplir con lo expuesto en las disposiciones internacionales, y en los criterios interpretativos de la Corte IDH.

De manera específica, el Caso Petro Urrego Vs. Colombia la Corte IDH analizó como la decisión del Consejo de Estado, dentro de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, contra la sanción de la Procuraduría General de la Nación ejerció un adecuado control de

¹⁴ COLOMBIA. Código General Disciplinario. Título I. Principios y normas rectoras de la ley disciplinaria. Artículo 1.

convencionalidad en materia jurisdiccional:

De esta forma, razonó que el Procurador carecía de competencia para imponer una sanción que implicó la destitución y la inhabilidad general del señor Petro debido a que sus acciones u omisiones, si bien podrían ser contrarias a derecho, no constituyeron actos de corrupción (Sala Plena de lo Contencioso Administrativo del Consejo, 2017). La Corte destaca que el Consejo de Estado consideró que le correspondió “como juez de convencionalidad, examinar, para este proceso, la competencia de la Procuraduría General de la Nación a la luz de las normas convencionales.”¹⁵

En ese sentido, lo anteriormente explicado, es uno de los elementos principales para cumplir con los objetivos propuestos en la práctica jurídica, debido a que, tal articulado es fundamento de las decisiones que se toman en una investigación disciplinaria, en tanto, contienen los valores y principios del Estado Social de Derecho y sobre todo, de las garantías que tiene el disciplinado cuando se compromete su responsabilidad al vulnerar con su conducta, sea por acción o por omisión, la Constitución, la ley, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los decretos, los estatutos de la entidad, los reglamentos y manual de funciones, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las ordenes emitidas por sus superiores, entre otros.

6.1.2. Normativa legal

Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario – Modificado por la Ley 2094 de 2021

En los últimos años, el derecho disciplinario ha sufrido grandes transformaciones en lo atinente a su proceso y aplicación, en razón, a los cambios que introdujo el legislador mediante la expedición del nuevo Código General Disciplinario, el cual derogó el Código Disciplinario Único del año 2002, de la nueva normativa, cabe destacar que su estructura busca afianzar al derecho disciplinario como una especie autónoma del derecho sancionador, lo cual, se venía pregonando por

¹⁵ OCHOA SALAZAR, David. Aplicación del nuevo Código General Disciplinario en el sector central del Distrito Capital. Principales modificaciones introducidas por las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. Bogotá D.C.: Secretaría Jurídica Distrital, 2021. p.116-117.

doctrinantes y por la jurisprudencia de las Altas Cortes desde tiempo atrás. Por tanto, sus categorías dogmáticas están siendo revaloradas bajo otras premisas distintas, inclusive, en la parte procesal fue introducido un régimen probatorio independiente para el derecho disciplinario.

En ese sentido, resulta pertinente y de obligatorio uso para la práctica jurídica, en vista a que, de tal normativa se desprende todo el proceso disciplinario contra servidores públicos, desde los principios que son de obligatorio cumplimiento en cada una de las etapas de investigación y juzgamiento, hasta de regular los términos que tiene la autoridad disciplinaria para agotar cada instancia, consagrando la clase de recursos que pueden ser interpuestos por los sujetos procesales, junto con los derechos del disciplinado. Dado que el Código General Disciplinario se aplica en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo Superior No. 006 del 31 de enero de 2022

La ley 1010 de 2006 – Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Existen regímenes especiales para aplicar el proceso disciplinario, dependiendo de la institución, sea esta privada o pública, o del servicio que suministre, y en todas ellas vamos a encontrar relaciones de trabajo, las cuales, en ocasiones sobrepasan el límite de las exigencias que un trabajador promedio está obligado a cumplir y a soportar. Esta ley nos ofrece una guía y unas definiciones de lo que se considera como acoso laboral, adicional, refiere el trámite a seguir, es por esto, que se hace necesario su estudio, en la medida que puede contribuir cuando de una noticia disciplinaria se aludan hechos de esta naturaleza.

Igualmente, señala el estatuto que cuando el sujeto pasivo de las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura.

Este razonamiento refuerza su validez si se examina a la luz de las directrices ofrecidas de vieja data por la Procuraduría General de la Nación, ente que en virtud del poder disciplinario preferente que ostenta, y de la competencia otorgada por la Ley 1010 de 2006, ordenó de acuerdo con lo previsto en el numeral 7 de la Circular No. 20 del 18 de abril de 2007, que, “en aquellos casos en que el denunciado sea un funcionario público, solamente **la Procuraduría General de la Nación** y las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, adelantarán la acción disciplinaria”¹⁶ (Subraya del texto)

Se debe mencionar que toda institución debe tener a su disposición un Comité de Convivencia laboral con el propósito de conciliar y remediar este tipo de conductas, así, la Universidad Industrial de Santander mediante Resolución N° 1430 de 26 de septiembre de 2007 creó y otorgó funciones al Comité de Convivencia Laboral, posteriormente en la Resolución 1123 de 2018 complementó su conformación, procedimiento y funciones.

Finalmente, aunque la Oficina de Control Interno disciplinario no sea competente para llevar el proceso disciplinario cuando los hechos de acoso se producen en un ámbito laboral, en primera medida si debe evaluar porque se debe remitir al Comité de Convivencia Laboral conforme a la ley 1010 del 2006.

6.1.3 Reglamentación interna

Acuerdo 073 de 2014 – Reglamento Disciplinario Estudiantil.

Debido a que la Universidad Industrial de Santander es una entidad del orden territorial, descentralizada, con personería jurídica y autonomía académica, administrativa y financiera, es lógico que pueda expedir los diferentes reglamentos y manuales internos con el fin de garantizar un servicio eficiente de educación

¹⁶ PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN. Circular numero 20. Directrices para asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad. 2007

superior publica, para el caso de los estudiantes de pregrado o posgrado, el Acuerdo 073 de 2014, es el encargado de regular lo concerniente al proceso disciplinario. Es de acotar que el reglamento estudiantil, pese a que fue expedido en el año 2014, el mismo se encuentra a la vanguardia de otras fuentes normativas disciplinarias, sobre todo, porque en su articulado contiene los principios y garantías que tiene derecho el discente investigado, hasta las faltas en que puede incurrir los miembros de la universidad, además de contar con la prevención de fijar dos autoridades disciplinarias independientes, una para la fase investigación y otra encargada del juzgamiento, esto sin duda, garantiza la imparcialidad y por tanto, se cumple con los parámetros que ha fijado la Corte Interamericana de Derechos Humanos y ratificado posteriormente por el Consejo de Estado y la Corte Constitucional en materia de derecho sancionador en general.

En ese orden de ideas, si se quiere prestar un apoyo jurídico a la oficina de acusaciones, encargada de los procesos de estudiantes, es indispensable conocer y saber aplicar el presente reglamento, teniendo de presente, que este debe estar acorde a la Constitución Política y en disposiciones superiores.

6.1.4 Jurisprudencia aplicable

Sentencia C-948 de 2002. Corte Constitucional. M.P: Álvaro Tafur Galvis

Aunque la decisión de referencia trata sobre una demanda de inconstitucionalidad contra algunos de los artículos del derogado Código Disciplinario Único, se hace relevante su mención y su estudio para la aplicación de la práctica, debido a que en ella, la Corte Constitucional realizó un minucioso estudio del derecho disciplinario, partiendo del hecho, de que esta especie del derecho sancionador del Estado, es autónoma e independiente de otras formas, en ese sentido afirmó:

Dicha especificidad en lo que tiene que ver con el derecho disciplinario ha sido objeto de consideración por esta Corporación en numerosas ocasiones, en las que se ha referido particularmente a tres aspectos que, por lo demás, revisten especial importancia para el examen de los cargos planteados por el actor, ello son (i) la imposibilidad de transportar integralmente los principios del derecho penal al derecho disciplinario, (ii) el incumplimiento de los deberes

funcionales como fundamento de la responsabilidad disciplinaria y (iii) la vigencia en el derecho disciplinario del sistema de sanción de las faltas disciplinarias denominado de los números abiertos, o numerus apertus, por oposición al sistema de números cerrados o clausus del derecho penal.¹⁷

Lo anterior, pone de manifiesto algunos pilares a tener en cuenta, en primera medida, porque suele confundirse y asimilarse de igual forma el derecho penal con las categorías del derecho disciplinario, lo cual, además de ser algo frecuente en la cotidianidad, se traduce en una praxis jurídica que pone en riesgo el debido proceso, por eso, es de suma importancia que, tanto el defensor como las autoridades disciplinarias tengan presente qué constituye responsabilidad disciplinaria y cómo aplicar correctamente cada una de sus categorías dogmáticas.

Adicionalmente, la providencia en comento, explica lo referente a la flexibilidad que se da en torno al principio de legalidad y lo concerniente a la antijuridicidad, lo que hoy conocemos como ilicitud disciplinaria, de esta forma, nos proporciona el objeto y fin del derecho disciplinario, ya que “las normas disciplinarias tienen como finalidad encauzar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos fines y funciones estatales, el objeto de protección del derecho disciplinario es sin lugar a dudas el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública”.¹⁸

Sentencia C-593 de 2014. Corte Constitucional. M.P: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Tal sentencia, resulta de utilidad en los cometidos que se pretenden desarrollar en la práctica jurídica, debido a que, ofrece unas pautas y garantías a tener en cuenta, al momento de poner en marcha un proceso disciplinario, sea que este se produzca por una autoridad administrativa o porque lo aplique un particular, en todo caso, se deben respetar unos elementos propios de las garantías del disciplinado, así:

¹⁷ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-948/02. expedientes D-3937 y D-3944. (6, noviembre,2002). M.P.:ALVARO TAFUR GALVIS

¹⁸ Ibid., p. 53

(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.¹⁹

Son los principios rectores los que marcan el núcleo de cada actuación administrativa o judicial, debido a su carácter imperativo, dado que ninguna autoridad o particular puede omitir su aplicación, además, son utilizados como criterio de interpretación para fijar el alcance de alguna disposición normativa cuando se presentan problemas jurídicos donde se deben ponderar los derechos de los afectados. Así mismo, la sentencia en comento resalta que en todo proceso disciplinario se deben garantizar unos mínimos por parte de quien ejerce esta facultad:

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.²⁰

En ese orden de ideas, resulta de gran utilidad, lo expuesto por la Corte Constitucional, puesto que, la practica está enfocada en aprender cada procedimiento aplicado en la fase de investigación, sin olvidar, que en todo caso, los derechos del disciplinado hacen parte del cumplimiento al debido proceso, máxime si se tiene en cuenta que las decisiones que se toman tanto en la fase de investigación como de juzgamiento implica en algunas ocasiones afectar derechos fundamentales del investigado, es por esto, que los casos se analizan bajo unos parámetros y siguiendo unos lineamientos en específico.

¹⁹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-593/2014. expediente D-10032. (20, agosto,2014). M.P.: JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB.

²⁰ Ibid., p. 26-27.

**Procuraduría General de la Nación. Sala disciplinaria. Radicado 161 – 6371.
P.D. ponente: Jorge Enrique Sanjuán Gálvez. 2017.**

La Procuraduría General de la Nación, es el órgano administrativo - hoy con funciones jurisdiccionales - que por excelencia se encarga de vigilar la conducta oficial de los servidores, por lo que, se considera que sus decisiones deben ser tenidas en cuenta, por cuanto en ellas, se exponen lineamientos de la doctrina disciplinaria y en muchos casos se corrigen yerros de la primera instancia cuando aplica las categorías dogmáticas de manera irregular. De este modo, la decisión, explica el proceso para que una conducta sea típica, distinguiendo tres conceptos: tipo disciplinario, tipicidad y juicio de tipicidad.

Además, la providencia deja claro que el derecho disciplinario frecuentemente se vale de la técnica de los tipos en blanco y abiertos para adecuar la conducta en una falta disciplinaria, este proceso de remisión debe respetar unos criterios, como lo son, la existencia previa del tipo que complementa la falta disciplinaria; el precepto debe contener estructura de regla, es decir, que comporte un supuesto de hecho y una sanción definida, lo anterior, para respetar el principio de taxatividad, dado que se busca reducir el factor discrecional de quien adecua la conducta en un tipo disciplinario. En cuanto a los elementos que componen la tipicidad en el derecho disciplinario, la doctrina mayoritaria ha considerado los siguientes:

El sujeto, en este caso un servidor público que tiene un especial deber de garante. La conducta, que para el derecho disciplinario se concreta en I. el incumplimiento de deberes; II. la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones y III. las prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses. Excepcionalmente, para algunas faltas disciplinarias, el resultado, pues se ha considerado que las faltas disciplinarias son de mera conducta. El nexo de causalidad y la imputación objetiva para las faltas de resultado.²¹

Aunque el fallo también aborda la ilicitud sustancial y la culpabilidad, es importante dejar claro, que antes se debe analizar el juicio de tipicidad, por eso, cuando se evalúen las noticias disciplinarias en el desarrollo de la práctica, se requiere saber

²¹ PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Sala disciplinaria. Radicado No 161 – 6371 IUS-2012-426402– IUC-D-2013-650-593981. (2, mayo, 2017). P.D. PONENTE: JORGE ENRIQUE SANJUÁN GÁLVEZ.

qué elementos hacen parte de esta primera categoría y en qué medida se configuran.

Sentencia bajo el radicado 11001-03-25-000-2013-01092-00 del 17 de mayo de 2018. Consejo de Estado. Sección segunda. C.P: William Hernández Gómez.

La presente decisión adquiere transcendencia debido a que, en el devenir del derecho disciplinario se manejó la antijuricidad del deber funcional con los mismos elementos del derecho penal, es decir, se verificaba una afectación a nivel formal y material del bien jurídico, esta posición ha cambiado, en razón a las relaciones especiales de sujeción, lo cual tiene origen para los servidores públicos en el artículo 6 de la Constitución Política, dado que ellos, están obligados a cumplir con lo consagrado en el reglamento interno, y en acatar la Constitución y la ley, de no hacerlo, se debe verificar cómo esa conducta afecta sustancialmente los fines y funciones del Estado, en vista de que:

la ilicitud, en derecho disciplinario no puede ser entendida como mera contradicción de la conducta de la norma; eso sería tanto como pregonar la exigencia del deber por el deber mismo. Pero el camino correcto para ello no es hablar de antijuricidad material, pues ello es propio del derecho penal(...) la autoridad disciplinaria debe evaluar, para efectos de determinar si se está en presencia de una falta disciplinaria, si el proceder del servidor público, además de desconocer formalmente el deber, lo infringió de manera sustancial, es decir, si atentó contra el buen funcionamiento del Estado, el interés general o los principios de la función administrativa y la consecución de sus fines. En otros términos, debe verificar la sustancialidad de la ilicitud.²²

Lo anterior encuentra asidero en los principios y valores del Estado Social, algunos de ellos los podemos ver consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, encontrando referencia a la eficacia, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, entre otros. Por eso es importante que la conducta del servidor en su contexto haya afectado sustancialmente tales principios, sin importar, si se produjo un resultado, en la medida que los tipos disciplinarios en su mayoría son de mera conducta.

²² CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sección segunda. Rad.: 11001-03-25-000-2013-01092-00 (2552-13). (17, mayo, 2018). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

Sentencia bajo el radicado 25000-23-42-000-2013-06021-01 del seis (6) de febrero de 2020. Consejo de Estado. Sección Segunda. C.P: William Hernández Gómez.

La presente sentencia adquiere importancia toda vez que, explica la estructura que conforma la responsabilidad disciplinaria, para ello, tiene en cuenta cinco categorías dogmáticas que deben aplicarse en orden secuencial, estas son: (i) la capacidad, (ii) la conducta, (iii) la tipicidad, (iv) la ilicitud sustancial y (v) la culpabilidad.

En esa medida, de las consideraciones que propone el Consejo de Estado, es precisamente el de seguir un orden lógico y coherente en el desarrollo de un procedimiento disciplinario, además, la sentencia se ocupa de profundizar en temas como la ilicitud sustancial y la culpabilidad donde refiere su concepto y la forma correcta de entender estas categorías. “Esto, para evitar, como ocurre en algunas ocasiones, que se confundan conceptos por la incomprensión de la función que cumple cada categoría dogmática, lo que conlleva a que se deteriore la seguridad jurídica que esperan todos los destinatarios y aplicadores de los distintos regímenes disciplinarios que existen en el derecho colombiano”²³

Siendo así, se considera de utilidad la presente decisión, pues en ella se profundiza la culpabilidad como categoría dogmática, llegando a explicar los dos elementos que la componen, “si el sujeto actuó con dolo o con culpa (elemento psicológico), y el análisis de la exigibilidad de otra conducta (elemento normativo)”²⁴, así mismo, menciona cuales son los indicios que sirven para probar el dolo de una conducta. Como también, lo que diferencia la culpa gravísima de la grave, precisando que la primera ocurre cuando existe ignorancia supina, desatención elemental o violación de reglas de obligatorio cumplimiento.

²³ PINZÓN NAVARRETE, John Harvey. La ilicitud sustancial en el derecho disciplinario: concepto, evolución y criteriosteórico-prácticos para su correcto entendimiento, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2018.

²⁴ CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sección segunda. Rad.: 250002342000201306021 01 (3003-2017). (6, febrero, 2020). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

Sentencia T-400 de 2022. Corte Constitucional. M.P: Alejandro Linares Cantillo

Esta sentencia, es reciente y reitera los criterios de la Corte Constitucional, en materia de enfoque diferencial con perspectiva de género, como un deber que tienen todas las autoridades judiciales y administrativas del Estado, en especial, se considera que tiene utilidad en lo que se pretende abordar en la práctica, debido a que se estudia un proceso disciplinario donde se vulneraron los derechos de la víctima que sufrió acoso sexual en un contexto laboral.

La sentencia advierte que, tratándose de conductas de acoso sexual en un ámbito laboral, se debe prestar atención, en no reproducir estereotipos y prejuicios sociales al momento de analizar los relatos de la víctima como del investigado, en tanto, en la mayoría de los casos, son las únicas pruebas que tiene la autoridad para reconstruir los hechos y emitir un juicio valorativo de los mismos.

Así, en cumplimiento de la normativa internacional, aplicar un enfoque diferencial con perspectiva de género, parte de erradicar las formas de violencia que revictimizan y reproducen pautas históricas de discriminación que niegan el acceso efectivo a la justicia, es por esto, que en materia probatoria se ha concedido una flexibilización, lo que no puede significar perder la imparcialidad y ponerse ciegamente del lado de la víctima, por el contrario, y según lo dicho por la Corte Constitucional se deben seguir unos criterios orientadores.

Siendo así, con la presente decisión se pretenden apoyar el criterio de la Oficina de Control Interno Disciplinario al evaluar noticias disciplinarias que contengan hechos de acoso y violencia, conforme lo expuesto en la sentencia, ya que es un tema sensible que vincula no solo la normativa nacional, sino que involucra respetar las obligaciones internacionales a las que se encuentra obligado el Estado Colombiano.

Sentencia T-565 de 2013. Corte Constitucional. M.P: Luis Ernesto Vargas Silva

En cuanto a los procesos contra estudiantes de la Universidad Industrial de Santander, es pertinente tener a consideración lo expuesto en la presente sentencia, dado que, pese a que la Universidad posee un régimen disciplinario estudiantil autónomo, no debe perderse de vista que al realizar un proceso disciplinario, este debe armonizar con el debido proceso y los principios que se encuentran contenidos en la Constitución:

El ejercicio de la potestad disciplinaria debe basarse en los principios de contradicción y defensa, así como de presunción de inocencia. El estudiante tiene derecho a que le sea comunicado el pliego de cargos relativo a las faltas que se le imputan, con el fin que pueda formular los descargos correspondientes, así como presentar las pruebas que considere pertinentes. Del mismo modo, las autoridades de la institución educativa tienen el deber de demostrar suficientemente la comisión de la conducta, a partir del material probatorio, como condición necesaria para la imposición de la sanción. Finalmente, el estudiante sancionado debe contar con recursos para la revisión de las decisiones adoptadas.²⁵

²⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-565/2013. expediente T-3.875.842. (23, agosto,2013). M.P.: LUISERNESTO VARGAS SILVA

6.2 MARCO TEÓRICO

En el derecho disciplinario se ha dicho que existen tres corrientes que justifican su creación, iniciando con las estrechas relaciones que en un momento entabló la monarquía con la iglesia católica.

La relación general de sujeción estaba dada entre los monjes y el rey a partir de los siglos XI y XII de nuestra era. Esa relación especial de sujeción, en las épocas más álgidas de la integración Iglesia y Estado, que llegaba a confundirse, resultaría el equivalente a un servidor público; cuando se dilataba o flexibilizaba, sería el equivalente a lo que hoy es un particular que ejerce funciones públicas.²⁶

De este periodo incipiente, pese a no existir propiamente un procedimiento disciplinario, ni contar con sanciones que respetaran el principio de legalidad, lo cierto es que constituye el antecedente histórico de la categoría que estructura al derecho disciplinario, -la relación especial de sujeción- posteriormente con algunas posturas críticas, se empezó a exigir el cumplimiento y la responsabilidad de los actos del Estado, cuando éste causaba una afectación sin que el ciudadano tuviera el deber jurídico de soportarlo, fue así, como surge un derecho administrativo sancionador.

Sin embargo, el derecho administrativo sancionador tuvo a su vez varias subetapas, caracterizándose, en primer lugar, por el nulo respeto al debido proceso, y por castigar con arbitrariedad a quien cometía una “falta”, con los años entramos en un periodo de modernización en donde se reconocen mayores garantías y derechos:

Ello puede observarse en autores como Gabino Fraga²⁷ quien afirmaba que la falta disciplinaria se origina en el incumplimiento de los deberes que impone la función pública, lo cual suponía una relación de dependencia especial, agregando que la pena disciplinaria se aplica por la autoridad administrativa, quien tiene discreción para calificar la falta, el procedimiento y la sanción.

²⁶ GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo; PINZÓN, John Harvey. Tratado de derecho disciplinario: Tomo I, Parte sustancial general. Universidad Externado de Colombia, 2021. p. 72.

²⁷ FRAGA, GABINO. *Derecho Administrativo*. México, Porrúa, 1973, pp. 170 y 171.

(...) En esta fase se empieza a describir lo que es falta disciplinaria y a afirmarse que es necesario que las sanciones se encuentren vinculadas a la ley, dejando un estricto margen para la discrecionalidad administrativa.²⁸

En esta etapa operaba una responsabilidad objetiva que en nada se preocupaba por analizar la culpabilidad en materia subjetiva del infractor y si este había sido negligente con su comportamiento. Posteriormente, con la entrada del Estado de derecho constitucional, todo proceso fue irradiado por la Constitución, los derechos fundamentales ahora eran irrenunciables y por lo tanto, en búsqueda de garantizar la protección de los derechos del investigado, se utilizó la dogmática penal, configurándose una teoría mixta que ha permeado la labor de las autoridades y de litigantes que consideran que el derecho disciplinario, debe ser tratado en ultimas como una subespecie del derecho penal.

Ahora, para efectos del desarrollo de la práctica social, se defiende la doctrina que reclama la autonomía e independencia del derecho disciplinario, en Colombia:

El primer llamado para la realización de una construcción dogmática jurídico-disciplinaria, desde el punto de vista global, se dio en 1994 cuando fue presidente de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura Edgardo José Maya Villazón, en la Revista Jurisdiccional Disciplinaria, n.º 3, que es el órgano de difusión de la corporación; planteó el citado autor, desde la Dirección, la necesidad de implementar, difundir e instrumentar el estudio del derecho disciplinario como una ciencia autónoma e independiente del derecho penal y del derecho administrativo, por virtud de lo cual se abrió un sección en orden a la publicación de estudios especiales sobre derecho disciplinario.²⁹

En ese orden de ideas, los altos tribunales mediante su jurisprudencia empezaron a delimitar el objeto y los fines del derecho disciplinario, como una manifestación del ius puniendi estatal, donde su ejercicio era producto de la autotutela del Estado en los casos en que un servidor público o particular que en ejercicio de funciones públicas, no cumpliera con su deber funcional, ya que, lo que pretende el derecho disciplinario es proteger el buen funcionamiento de la administración pública, en tanto, desempeña funciones preventivas, correctivas y sancionatorias, en la medida que, el orden y la vigencia de Estado Social de derecho, le da prevalencia al interés

²⁸ GOMEZ PAVAJEAU. Op. cit., p. 79.

²⁹ Ibid., p. 118.

general y a los sujetos de especial protección; son estos los fines que protege el derecho disciplinario con su intervención.

De esta manera, aunque hemos defendido la autonomía del derecho disciplinario, es propio que se enuncie cuáles son las diferencias sustanciales frente al derecho penal; pues bien, se debe considerar lo expuesto por el jurista Esiquio Manuel Sánchez Herrera* en su libro, “dogmática practicable del derecho disciplinario”, en esta obra, vamos a encontrar los elementos y características que hacen del derecho disciplinario una ciencia autónoma e independiente.

De esta forma, el autor, previene que mientras en el derecho penal se protegen bienes jurídicos, en cuanto existe una relación general de sujeción, por cuanto, se busca encausar el comportamiento de todo un conglomerado social, no opera de igual forma en el derecho disciplinario, dado que en este, su aplicación es restrictiva, solo para ciertos sujetos, aquellos que detentan la calidad de servidor público o particular que ejerce funciones públicas, además, mientras en el derecho penal se protegen bienes jurídicos, en el derecho disciplinario se busca asegurar el deber funcional del servidor público.

Lo anterior, lleva a otra diferencia sustancial, puesto que en el derecho penal, hablamos de los tipos penales cerrados, es decir, su aplicación es taxativa, en la medida que contienen con precisión el comportamiento contrario al ordenamiento jurídico, por otra parte, en el derecho disciplinario ocurre que el deber funcional, al estar descrito de manera genérica, se deba remitir a otras normas para su complementación y de esta forma poder realizar el juicio de tipicidad; lo que por regla general en el derecho penal son los tipos cerrados, en el derecho disciplinario son los tipos en blanco y abiertos.

*SÁNCHEZ HERRERA, Esiquio Manuel. Dogmática practicable del derecho disciplinario. Cuarta Edición. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá. 2020. En esta obra, se presentan los fundamentos constitucionales que han permeado el proceso disciplinario, y el estudio de las categorías dogmáticas en su aplicación práctica, además, el autor realiza un cuadro comparativo entre el derecho penal y el derecho disciplinario para así destacar cuáles son sus mayores diferencias.

En cuanto al autor de la conducta, en el derecho penal, se estudia, si la persona que cometió el delito tenía total dominio del hecho o si ésta actuó en coautoría o era un simple cómplice, esto no sucede así en el derecho disciplinario, dado que, en este último, sin importar el aporte de cada sujeto disciplinable, cada uno responde por su deber funcional. De esta manera, cada servidor tiene su propia relación especial de sujeción con la administración y por tanto, al iniciar una investigación disciplinaria a cada uno se le calificara su conducta de acuerdo con una falta disciplinaria, siendo considerados autores de la conducta desplegada, independientemente si estos la cometieron en un plan conjunto.

Frente a las modalidades de la conducta punible, sucede que en el derecho penal, estas están definidas por el legislador, siendo así, es la ley quien define la modalidad en los tipos penales, sin que pueda la autoridad, en este caso, la fiscalía, imputar un delito que solo admite la modalidad dolosa en el Código Penal, a esto se le conoce como *numerus clausus*, en cambio, en el derecho disciplinario si es admisible que las faltas se puedan encuadrar tanto de manera culposa o dolosa, Vg. Gratia, ha sucedido que una persona es investigada por cometer un delito contra la administración pública y se le imputa a título de dolo - al no existir en el Código Penal la forma culposa para ese delito - en el derecho disciplinario se maneja el *numerus apertus*, lo que significa que admite la posibilidad de imputar a título de dolo o culpa, la potestad en este caso, la tendrá la autoridad disciplinaria conforme a los hechos y parámetros de ley.

Adicionalmente, el derecho disciplinario tampoco admite la preterintención, ni la tentativa, por cuanto, “la infracción del deber presupone la existencia del ilícito disciplinario, la falta se consuma con el desvalor del acto, de ahí que no interese el resultado. Todo el que infringe el deber es ya autor.”³⁰, es decir, el injusto disciplinario, viene a estar dado por la vulneración a la norma subjetiva de determinación que busca encausar la conducta del servidor, en tanto, se contrarie al ordenamiento jurídico desde sus fines esenciales.

³⁰ Ibid., p. 83

Finalmente, el derecho disciplinario ha desarrollado un sistema de faltas gravísimas, graves y leves y su imputación subjetiva puede ser a título de dolo, culpa gravísima, culpa grave, y culpa leve. De este sistema surgen varias consideraciones a tener en cuenta:

- I. Que por principio de especialidad, siempre, la autoridad disciplinaria debe remitirse primeramente a las faltas gravísimas para la adecuación típica, estas se encuentran taxativamente en la ley, organizadas por unidades temáticas, las mismas admiten su complementación con otras normas de reenvío. De no ser posible que el comportamiento del servidor esté en ese catálogo taxativo, por subsidiaridad y conforme al artículo 65 del Código General Disciplinario puede remitirse a las descripciones típicas de la ley penal sancionables a título de dolo, en cuyo caso, se toman los elementos objetivos del tipo penal y por lo demás, se lleva a cabo por la dogmática disciplinaria.
- II. Cuando el sujeto disciplinable es un inimputable, no se le puede sancionar, solo aplicar medidas administrativas, así mismo, la culpa leve en materia disciplinaria no se sanciona.
- III. Que la culpa gravísima puede deberse por ignorancia supina, desatención elemental y violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento, lo cual, ocasiona que su reproche jurídico sea más severo que el de la culpa grave y que por regla general la ignorancia de la ley no sirva de excusa en derecho disciplinario, debido a la relación especial de sujeción, en tanto, el servidor público tiene unas cargas mayores que las de un ciudadano que no está vinculado a la administración pública, de ahí que se presuma su conocimiento en cuanto a las funciones y labores que debe desempeñar.
- IV. En cuanto a las causales que excluyen la responsabilidad disciplinaria, algunas de estas tienen similitud con las expuestas en el área penal, entre

tanto, en el derecho disciplinario son aplicados como causal de exclusión de responsabilidad el error de de hecho y de derecho, bajo unos criterios que estudian lo factico y la conducta potencialmente actualizable del servidor público.

6.3 MARCO CONCEPTUAL

La siguiente terminología ofrece claridad respecto a los conceptos que son utilizados con frecuencia en el derecho disciplinario y que dan un sentido a esta área del derecho que presenta características únicas frente a otras.

6.3.1 Falta disciplinaria. Se produce dentro 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, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, etc., y su finalidad es la de garantizar el buen funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo público respectivo.³¹

6.3.2 Deber Funcional. En cuanto al contenido del deber funcional, la jurisprudencia ha señalado que se encuentra integrado por (i) el cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo, (ii) la obligación de actuar acorde a la Constitución y a la ley; (iii) garantizando una adecuada representación del Estado en el cumplimiento de los deberes funcionales. Se infringe el deber funcional si se incurre en comportamiento capaz de afectar la función pública en cualquiera de esas dimensiones. El incumplimiento al deber funcional es lo que configura la ilicitud sustancial que circunscribe la libertad configurativa del legislador, al momento de definir las faltas disciplinarias.³²

6.3.3 Ilícitud Sustancial. Se refiere a la infracción sustancial de los deberes funcionales, al contrariarse los principios que rigen la función pública, lo cual implica que la ilicitud sustancial se construye a partir del desconocimiento de los principios de la función pública, es decir, a partir de normas con estructura de principios.³³

³¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-161/09. expediente T-2.081.769. M.P.: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

³² CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-819/06. expediente D-6234. (4, octubre,2006).M.P.:JAIME CÓRDOBATRIVIÑO. EN: Gaceta de la Corte Constitucional.

³³ PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Op. cit., p. 13.

6.3.4 Numerus apertus. el legislador en ejercicio de su facultad de configuración también ha adoptado un sistema amplio y genérico de incriminación que ha sido denominado “numerus apertus”, en virtud del cual no se señalan específicamente cuales comportamientos requieren para su tipificación ser cometidos con culpa - como sí lo hace el área penal-, de modo que en principio a toda modalidad dolosa de una falta disciplinaria le corresponderá una de carácter culposo, salvo que sea imposible admitir que el hecho se cometió culposamente como cuando en el tipo se utilizan expresiones tales como “a sabiendas”, “de mala fe”, “con la intención de” etc. Por tal razón, el sistema de numerus apertus supone igualmente que el fallador es quien debe establecer cuales tipos disciplinarios admiten la modalidad culposa partiendo de la estructura del tipo, del bien tutelado o del significado de la prohibición.³⁴

6.3.5 Relación Especial de Sujeción. En aquellos casos en los cuales existe una relación laboral de subordinación entre el Estado y una persona, se crea una relación de sujeción o supremacía especial debido a la situación particular en la cual se presenta el enlace entre la Administración y la aludida persona, surgiendo una serie de obligaciones especiales, puesto que el cumplimiento de funciones públicas implica la asunción de cargas especiales no exigibles a los particulares y sí al servidor público que tiene “una especial sujeción al Estado.”³⁵

6.3.6 Tipos abiertos. Son aquellas infracciones disciplinarias que ante la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos que se subsumen en las mismas, remiten a un complemento normativo, integrado por todas las disposiciones en las que se consagren deberes, mandatos y prohibiciones que resulten aplicables a los servidores públicos.³⁶

³⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-155/02. expediente D-3680. (5, marzo,2002). M.P.: CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.

³⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-280/96 (25, junio, 1996). M. P.: A LEJANDRO MARTÍNEZ C ABALLERO. Citado por PAVAJEAU, Carlos y LOPEZ, Mario. La relación especial de sujeción. 1 ed. Bogotá D.C. Universidad Externado de Colombia, 2007. 230 p.

³⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-818/05. expediente D-5521. (9,agosto,2005). M.P.: RODRIGO ESCOBAR GIL.

6.3.7 Tipos en blanco. Consisten en descripciones incompletas de las conductas sancionadas, o en disposiciones que no prevén la sanción correspondiente, pero que en todo caso pueden ser complementadas por otras normas a las cuales remiten las primeras.³⁷

6.3.8 Tipo disciplinario. Son normas con estructura de reglas primarias, es decir que están constituidas por un precepto o supuesto de hecho y por una sanción o consecuencia. El precepto a su vez describe: I. el incumplimiento de deberes; II. la extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones y III. las prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses.³⁸

³⁷ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena, Sentencia C-427, septiembre 29 de 1994, M.P. Fabio MorónDíaz. Expediente D-562.

³⁸ PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Op.. cit., p. 8

7. CRONOGRAMA*

Teniendo en cuenta que el acta de inicio de la práctica fue establecida el 6 de febrero de 2023, la misma terminaría el 6 de junio de la misma anualidad el alcance y la metodología, se ha planteado el siguiente cronograma de actividades.

Cuadro 1. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Actividad 1: Conocimiento integral de la oficina de control interno disciplinario, en su funcionamiento y organización, lo que conlleva el adecuado manejo de expedientes físicos y digitales. Además, se prevé la proyección autos de trámite.</i>																
<i>Actividad 2: Emplear las herramientas jurídicas con miras a dar un correcto análisis de las noticias disciplinarias y de esta forma, dar un concepto jurídico de su posible trámite.</i>																
<i>Actividad 3: Aplicación de los conocimientos teóricos de la dogmática disciplinaria en los procesos contra servidores públicos y estudiantes, con el objetivo de proyectar todos los autos que hacen parte de la investigación disciplinaria hasta culminar con el pliego de cargos, proveído que condensa de la situación fáctica y los argumentos de derecho que ofrecen un marco jurídico para la autoridad de juzgamiento y para que el disciplinado ejerza su derecho de contradicción.</i>																

8. INFORMES

8.1 PRIMER INFORME

En el presente informe, se expondrán las actividades desarrolladas durante la primera etapa de la practica jurídico social realizadas al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, llevadas a cabo del 6 de febrero de 2023 al 6 de marzo de 2023, donde se buscó cumplir con lo planteado en el cronograma de actividades y en la consecución de los objetivos de la práctica jurídico social.

De este modo, durante los días del **6 al 10 de febrero**, la tutora y profesional de la entidad, la Dra. LAURA MICHELLE MANTILLA ASCENCIO, donde se recibió información relacionada en cómo está organizada la Oficina de Control Interno Disciplinario, este proceso comprendió conocer con precisión y detalle:

- I. La división de la dependencia y las funciones de los profesionales que atienden los casos de servidores públicos y estudiantes de la Universidad, recordando las actividades donde se iba a involucrar directamente para apoyar la gestión en fase de investigación disciplinaria.
- II. Fue indicado la ubicación de todos los expedientes, además de saber cómo identificar y buscar dentro del archivo físico que reposa dentro de la entidad.
- III. Asimismo, se explicó la forma de ingresar a la plataforma intranet de la Universidad Industrial de Santander, esto, debido a que allí reposan los manuales de funciones de cargos directivos, asesores, ejecutivos y profesionales, lo anterior tiene relevancia, dado que, con los manuales se puede llegar a adecuar la conducta cometida por algún servidor público y estudiante con presunta relevancia disciplinaria.
- IV. La manera en que la noticia disciplinaria es puesta en conocimiento ante la Oficina de Control Interno Disciplinario sea por: remisión por competencia,

queja, informe, escrito anónimo o de oficio. Recordando que las facultades de los intervinientes y sujetos procesales dependerá de la calidad que ostenten en el proceso disciplinario, análisis preliminar que debe realizarse siempre.

Además de este conocimiento general de la Oficina, fueron reiteraron los compromisos adquiridos por el pasante, lo que incluye guardar reserva en los procesos disciplinarios, de acuerdo con el artículo 115 del Código General Disciplinario y demás disposiciones complementarias respecto a la confidencialidad.

Es por esto que, durante los días del **13 al 17 de febrero**, tuve la función de revisar aquellos procesos que hubieran sido archivados en la dependencia, para de esta manera, conocer la estructura de los elementos que componen este tipo de auto que evalúa la indagación preliminar o la investigación disciplinaria para decidir su terminación, conforme a las circunstancias que determina el artículo 90 del Código General Disciplinario, el cual consagra:

ARTÍCULO 90. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

De los procesos archivados que fueron revisados, era necesario proyectar la debida Constancia de ejecutoria y las respectivas comunicaciones a la Procuraduría General de la Nación, Procuraduría Regional de Instrucción, esto, por disposición expresa de la resolución 456 de 2017, suscrita por el señor Procurador General de la Nación y de acuerdo al artículo 216 del Código General Disciplinario, además de que es necesario proyectar en algunos casos a la Viceprocuraduría general de la Nación, debido a la entrada en vigencia de la ley 1952 de 2019.

Teniendo de presente los términos que establecen los artículos 129 y 138 de la misma codificación, para que cuando se emitiera la respectiva constancia de

ejecutoria, los sujetos procesales hubieran tenido la oportunidad de ejercer los recursos de ley.

En ese sentido, se relacionan a continuación las constancias elaboradas durante la primera semana de práctica.

Cuadro 2. ConstanCIAS de ejecutoria

CONSTANCIAS DE EJECUTORIA DE ARCHIVO	
1	Radicado 2021-24
2	Radicado 2021-25
3	Radicado 2021-26
4	Radicado 2021-27
5	Radicado 2021-28
6	Radicado 2021-32
7	Radicado 2021-33
8	Radicado 2022-01
9	Radicado 2022-03
10	Radicado 2022-05
11	Radicado 2022-06
12	Radicado 2022-11
13	Radicado 2022-25

Fuente: elaboración propia conforme a las actividades desarrolladas

Posteriormente, en los días **20 al 24 de febrero**, la profesional del área encargada de evaluar las conductas de servidores públicos estableció un cronograma de determinadas actividades para ser llevadas a cabo, consistentes en la proyección de diferentes autos, particularmente fueron realizados los siguientes:

Cuadro 3. Actividades primer mes

Proceso	Actividad	Fundamento normativo
Radicado 2022-07	Auto por el cual se reprograma diligencia de declaración Juramentada	El Acuerdo del Consejo Superior No. 006 del 31 de enero de 2022, así como en lo expuesto en el artículo 93 del Código General Disciplinario
Radicado 2022-08	Auto por el cual se declara el cierre de la investigación disciplinaria y se corre traslado para la presentación de alegatos precalificatorios	Acuerdo del Consejo Superior No. 006 de 2022, y en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 220 del Código General Disciplinario –
Radicado 2022-09	Auto por el cual se reprograma diligencia de declaración juramentada	Acuerdo del Consejo Superior No. 006 del 31 de enero de 2022, así como en lo expuesto en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario
Radicado 2022-34	Auto por el cual se declara el cierre de la investigación disciplinaria y se corre traslado para la presentación de alegatos precalificatorios	Artículo 220 del Código General Disciplinario
Radicados 2022-37 y 2022-38	Fueron revisados ambos expedientes, se observó, que fueron practicadas las pruebas decretas en auto de inicio de investigación disciplinaria, así mismo, se apoyó en el archivo en el expediente digital de los documentos remitidos por la Contraloría General de la Nación	N/A
Radicado 2022-40	Fue revisado el expediente, y se escuchó la versión libre de la investigada realizada a través de la plataforma ZOOM, de esta forma, se determinó que era necesario emitir un auto que decreta una prueba de oficio, con el propósito de incorporar el manual de funciones de la investigada	Artículos 147 y 148 de la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario – modificado por la Ley 2094 de 2021

Radicado 2022-53	Revisado el expediente, se concluyó que era necesario emitir un auto por el cual se ordenara la reprogramación de diligencia de ampliación de queja, al tiempo que fue reiterada la solicitud de una prueba	Artículos 93,147 y 148 de la Ley 1952 de 2019 -Código General Disciplinario
Radicado 2022-55	Revisado el expediente, se determinó emitir un Auto por el cual se decreta la práctica de una prueba de oficio y se ordena llevar por cuaderno separado un documento con carácter de reserva	Artículos 112, 147 y 148 – Código General Disciplinario Artículos 74 de la Constitución, Artículo 13 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos y 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en concordancia con el artículo 24 de la Ley 1437 de 2011 Corte Constitucional. Sentencias T- 161 de 2011 y T- 828/14

Fuente: elaboración propia conforme a las actividades desarrolladas.

Finalmente, se recibió la tarea de proyectar un auto inhibitorio, debido a un escrito anónimo que fue presentado ante la Procuraduría Regional de Instrucción de Santander, para posteriormente ser remitido a la Oficina de Control Disciplinario por tratarse de servidores públicos de la Universidad, en esta oportunidad, la noticia disciplinaria, no cumplía con los requisitos mínimos exigidos por ley, para que pudiera emitirse un auto de indagación preliminar o de investigación disciplinaria, de este modo, se procedió de conformidad con el artículo 209 del Código General Disciplinario³⁹ y se emitió un auto inhibitorio con los respectivos motivos que justificaron tal proveído, por tanto, siguiendo lo afirmado por la Procuraduría General de la Nación:

...dicha facultad deviene de la esencia de la misma queja, en todo caso, cuando se adviertan hechos manifiestamente temerarios, disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa. Ante tales fenómenos, el funcionario está facultado para tomar una decisión inhibitoria según el texto legal, lo que traducido a un escenario jurídico, significa abstenerse de conocer de un determinado asunto; conllevando con lo mismo, que no se defina la situación y por ende no haga tránsito a cosa

³⁹ **ARTÍCULO 209. DECISIÓN INHIBITORIA.** Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso.

juzgada, lo que indica que en el momento de surgir nuevos elementos fácticos, bien se puede acudir nuevamente a la autoridad competente.⁴⁰

Ahora, en lo llevado a cabo desde **el 27 de febrero al 6 de marzo**, se brindó apoyo jurídico en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias encargada de llevar los procesos de estudiantes, para esto, la profesional encargada, la Dra. MARIA FERNANDA MARIN ACUÑA, solicitó analizar varios casos que están siendo llevados bajo una misma cuerda procesal, donde presuntamente se había cometido algún tipo de fraude en una actividad evaluativa, en efecto, debido a la cantidad de disciplinados involucrados, fue revisado el expediente bajo radicado E-2021-22, donde reposa la apertura de investigación contra 12 estudiantes.

En ese sentido, del material probatorio obrante, se observó que algunos estudiantes comparten similitudes en los hechos materia de acusación, por lo que su análisis se realizó de manera conjunta, contrario sensu, en otros, se evidenciaban diferencias en cuanto a los hechos disciplinarios y por tanto, su desarrollo se realizó de manera separada y con una carga argumentativa diferente.

Así las cosas, de las doce (12) conductas de estudiantes involucrados en una situación irregular de aparente fraude, se decidió en conjunto con la profesional, archivar de forma definitiva nueve de ellas (9) , para lo cual, se efectuó un minucioso contraste de cada examen que fue presentando por los universitarios, además de evaluar las declaraciones juramentadas de los docentes, concluyéndose que para el caso en concreto, no se cumplía con el estándar de conocimiento que comprometiera la responsabilidad disciplinaria de los estudiantes y que ameritara la proyección de un pliego de cargos, siendo así, y de acuerdo con los artículos 90, 91 y 93 del acuerdo 073 del Reglamento Disciplinario Estudiantil:

Artículo 90. OPORTUNIDAD DE LA EVALUACIÓN. Vencido el término de investigación disciplinaria, la Oficina de Acusación Disciplinaria evaluará el mérito de las pruebas recaudadas mediante formulación de cargos, archivo provisional o archivo definitivo [Subrayado fuera de texto].

Artículo 91. FORMULACIÓN DE CARGOS Y CITACIÓN A AUDIENCIA VERBAL DE JUZGAMIENTO. La formulación de cargos procede cuando de la investigación resulte

⁴⁰ Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria. Fallo de segunda instancia del 21 de febrero de 2013. Sala No. 10 Procuraduría delegada. Ponente: Dra. María Eugenia Carreño.

demostrada la ocurrencia de la falta y exista, además, prueba merecedora de credibilidad que comprometa la responsabilidad del disciplinado (...)».

Por lo anterior, se procedió a proyectar el auto de archivo, teniendo en cuenta, los antecedentes del caso, el material probatorio, el análisis probatorio y la valoración de cada conducta, se concluyó que no existían pruebas tendientes a comprometer la responsabilidad disciplinaria de los discentes, por el contrario, en el expediente obran pruebas que establecen dudas razonables en cuanto a la comisión de la conducta de presunto fraude por parte de los investigados, siendo así, se debe tener en cuenta uno de los principios fundamentales de todo proceso sancionatorio, consagrado en el artículo 4 del reglamento disciplinario estudiantil:

Artículo 4. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. El estudiante a quien se le atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad en fallo disciplinario. En el proceso disciplinario toda duda razonable se resolverá a favor del disciplinado, cuando no haya modo de eliminarla. [subrayado fuera de texto]

Por otro lado, de las tres (3) conductas restantes de los alumnos involucrados se decidió que era necesario proyectar un auto de pliego de cargos, pues, existen pruebas que así lo soportan, de lo cual, se espera participar en su proyección en las siguientes semanas de practica y así poder seguir cumpliendo con los objetivos trazados.

Finalmente, es de mencionar que todas las actividades referenciadas fueron supervisadas por las profesionales de la Oficina de Control Interno Disciplinario, por lo que, en cada una se siguieron las recomendaciones y correcciones efectuadas por la tutora de la organización y la profesional del área de estudiantes.

8.2 SEGUNDO INFORME

En el presente informe, se expondrán las actividades desarrolladas durante la segunda etapa de la practica jurídico social realizada al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, llevadas a cabo del **6 de marzo al 31 de marzo de 2023**, donde se buscó seguir cumpliendo con lo planteado en el cronograma de actividades y en la consecución de los objetivos de la práctica jurídico social.

Por tanto, se continuó con el análisis del radicado E-2021-22 donde se determinó que era necesario formular pliego de cargos para tres (3) estudiantes involucrados en un presunto fraude. Para esto, se parte de la noticia disciplinaria y se complementa con el material probatorio obrante en el expediente, para posteriormente, según lo consignado en el artículo 91 del Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander, proceder a formular pliego de cargos:

Artículo 91. FORMULACIÓN DE CARGOS Y CITACIÓN A AUDIENCIA VERBAL DE JUZGAMIENTO. La formulación de cargos procede cuando de la investigación resulte demostrada la ocurrencia de la falta y exista, además, prueba merecedora de credibilidad que comprometa la responsabilidad del disciplinado (...)

De este modo, durante los días del **6 al 10 de marzo de 2023**, se continuo con la elaboración de la proyección de los pliegos de cargos teniendo en cuenta:

- i. Individualización e identificación del posible autor de la falta
- ii. Determinación de la norma que describe la falta disciplinaria
- iii. Descripción de la conducta con relación a las pruebas que fundamentan el cargo.
- iv. Determinación provisional de la naturaleza de la falta y de la responsabilidad
- v. Ilícitud sustancial contrariada por el estudiante.
- vi. Forma de culpabilidad
- vii. Argumentos expuestos por el investigado

En ese orden de ideas, de los hechos disciplinariamente relevantes y de las pruebas practicadas en fase de investigación, se procedió a efectuar el desarrollo de las categorías dogmáticas que en materia disciplinaria son necesarias para formular adecuadamente el pliego de cargos. De esta manera, en primer lugar, se adecuó la conducta de los estudiantes involucrados en la normativa vigente, para ello, se acudió al Artículo 22 del reglamento estudiantil de la Universidad Industrial de Santander:

Artículo 22. **FALTAS GRAVES.**

Son faltas graves:

(...)

5. Realizar cualquier tipo de fraude en las actividades de docencia, de investigación y de extensión.⁴¹

Es de mencionar, que el derecho disciplinario permite utilizar por regla general la adecuación de la conducta con tipos abiertos que contienen verbos con un significado indeterminado, sin embargo, no es suficiente la sola enunciación del tipo disciplinario, es menester por parte de la autoridad disciplinaria llenar de contenido y precisión lo que se imputa al investigado, que para el caso en concreto recayó en un fraude, siendo así, se procedió a dotar de significado tal expresión y a relacionarlo con los hechos disciplinariamente relevantes.

Posteriormente, se analizó la ilicitud sustancial, entendida como la contrariedad entre la conducta desplegada por los investigados y los valores y principios que deben cumplir los miembros de la comunidad perteneciente a la Universidad Industrial de Santander, en cuyo caso demandaba, entre otros, un actuar recto, honesto y leal; sin que para el presente caso se hubieran cumplido tales principios y valores.

Finalmente, en punto de culpabilidad, resaltan dos elementos para tener en cuenta, el primero de ellos, es el cognoscitivo, este hace referencia al conocimiento de los hechos, es decir, la representación mental y la previsión de la conducta por parte del disciplinado al momento de la comisión de los hechos y el segundo se traduce en la voluntad, del que se puede decir, es la manifestación libre que realiza el disciplinado, aun cuando conoce de las consecuencias de su actuar.

Por ende, dependiendo del conocimiento y de la forma de realización de la conducta, esta podrá ser catalogada a título de dolo o de culpa. Para el proceso de

⁴¹ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 073. Por el cual se aprueba el reglamento disciplinario estudiantil. Consejo superior de la universidad industrial de Santander. 2014.

los estudiantes involucrados en el presunto fraude, se determinó que la falta cometida se había llevado a cabo de manera dolosa, en tanto, de los elementos que conforman la categoría de la culpabilidad, demuestran que el actuar buscaba obtener un beneficio injustificado en una evaluación docente, al tiempo que se trató de ocultar estos hechos, dado que conocían las consecuencias de lo realizado.

Por otra parte, en la semana del **13 al 17 de marzo de 2023**, fueron llevadas a cabo varias actividades consistentes en analizar algunas de las noticias disciplinarias que fueron remitidas a la Oficina de Control Interno Disciplinario, para posteriormente emitir un concepto jurídico que indicara el paso a seguir. Así las cosas, en colaboración y bajo la tutoría de la profesional del área de servidores públicos, fue analizado un escrito anónimo que contenía diecisiete (17) hechos que involucraban a varios servidores públicos de la Universidad. Sin embargo, posteriormente, se concluyó que gran parte de los hechos allí contenidos, no tenían la entidad suficiente para ser considerados como disciplinariamente relevantes, debido a que carecían en señalar condiciones mínimas de tiempo, modo y lugar de lo que exponían ante esta Oficina Disciplinaria.

Por tanto, se emitió un auto mixto, bajo el radicado 2023-20, en el sentido de ordenar la inhibición de gran parte de lo consignado en el escrito anónimo por tratarse de hechos vagos e imprecisos y otros, por la imposibilidad de iniciar la acción disciplinaria debido a que fueron cometidos en el año 2017, en tanto, siguiendo lo que señala el artículo 30* del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), “la acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación”, de esta manera se procedió en concordancia con lo establecido en el artículo 209 de la ley 1952, modificada por la Ley 2094 de 2021.

Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a **hechos disciplinariamente irrelevantes** o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, **o cuando la acción no puede iniciarse**, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso.» (Negrita

* Aún vigente

fuera de texto)

Sumado a ello, la Procuraduría General de la Nación precisó lo siguiente:

...dicha facultad deviene de la esencia de la misma queja, en todo caso, cuando se adviertan hechos manifiestamente temerarios, disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa. Ante tales fenómenos, el funcionario está facultado para tomar una decisión inhibitoria según el texto legal, lo que traducido a un escenario jurídico, significa abstenerse de conocer de un determinado asunto; conllevando con lo mismo, que no se defina la situación y por ende no haga tránsito a cosa juzgada, lo que indica que en el momento de surgir nuevos elementos fácticos, bien se puede acudir nuevamente a la autoridad competente⁴².

Por otra parte, en ese mismo auto, se ordenó el inicio de investigación disciplinaria por aquellos hechos que mínimamente tenían un sustento en exponer las condiciones de la falta cometida y en indicar al servidor presuntamente responsable, por lo que se encontró merito para que esta Oficina de Control Interno Disciplinario iniciara la apertura de investigación en aras de esclarecer los hechos expuestos.

Así mismo, en esa misma semana del **13 al 17 de marzo**, fue evaluada una noticia disciplinaria en contra de un docente perteneciente a la Escuela de Diseño Industrial, en este caso, el quejoso acusaba al profesor bajo los siguientes términos:

Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, socios, clientes o funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo o alguno de sus Consejos Regionales o Seccionales. Continuo...situación que en mi parecer fue sobrepasada con el actuar del profesor.⁴³

En ese sentido, lo primero que se efectuó por parte de esta Autoridad, fue el corroborar precisamente que la persona acusada, detentara la calidad de servidor público en la Universidad Industrial de Santander y que, además, lo que se le endilgaba, tuviera relación con sus funciones como docente adscrito a esta casa de estudios. Una vez confirmada esta información, se procedió a evaluar el mérito de lo contenido en la queja, que en esta oportunidad recayó en un comentario que no

⁴² Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria. Fallo de segunda instancia del 21 de febrero de 2013. Sala No. 10 Procuraduría delegada. Ponente: Dra. María Eugenia Carreño.

⁴³ Queja remitida a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

tenía la entidad suficiente para ser llevado por el derecho disciplinario, de este modo y en aplicación del artículo 68 de la ley 1952 – Código General Disciplinario - modificada por la ley 2094 de 2021, se le indico al quejoso mediante auto inhibitorio con radicado 2023-19, que se podían aplicar los correctivos administrativos necesarios sin la necesidad de abrir una investigación disciplinaria formal:

ARTÍCULO 68. PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO. Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato adoptará las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Dichas medidas no generarán antecedente disciplinario.

Ahora, continuando con las actividades de la práctica, en la semana siguiente, comprendida entre el **21 al 24 de marzo de 2023**, se continuo con la elaboración de distintos autos, entre los que destaca la proyección de cuatro (4) autos de indagación previa con el objetivo de determinar al responsable(s) de la presunta irregularidad que ha sido puesta en conocimiento ante esta dependencia, teniendo de presente que los autos de indagación preliminar que fueron proyectados, son el resultado del informe presentado por la Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, donde se relacionan unas cuentas depuradas que nunca fueron cobradas por falta de documentación idónea o porque la obligación se encontraba prescrita, por lo que es necesario para esta dependencia indagar y conocer a que servidor le correspondía dicho deber funcional.

Adicionalmente, se proyectó un auto de investigación disciplinaria en contra de una funcionaria que omitió rendir el Acta de Informe de Gestión del cargo que desempeñó en la Universidad, pese a que, en su momento se le indico de manera reiterada la normativa que obliga a los servidores públicos en realizar dicha gestión y el termino para llevarla a cabo.

Finalmente, en la semana del **27 al 31 de marzo**, se apoyó principalmente en la revisión de expedientes, para de esta forma, verificar el estado en que se encontraban, con la consecuente elaboración de autos de tramite tendientes a dar

impulso a dichos procesos en su etapa de investigación, actividades que se relacionan a continuación:

Cuadro 4. Actividades segundo mes

Proceso	Actividad	Fundamento normativo
Radicado 2023-07	Auto por el cual se reconoce personería jurídica	Artículos 93 y 112 (numeral 2º) de la Ley 1952 de 2019 –Código General Disciplinario
Radicado 2022-07	-Revisión del expediente -Auto por el cual se declara el cierre de la investigación disciplinaria y se corre traslado para la presentación de alegatos precalificatorios	Acuerdo del Consejo Superior No. 006 de 2022, y en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 220 del Código General Disciplinario
Radicado 2023-08	-Revisión del expediente - Auto por el cual se ordena la reprogramación de diligencias de declaraciones juramentadas.	Artículos 93,147 y 148 de la Ley 1952 de 2019 -Código General Disciplinario
Radicado 2022-56	Auto por el cual se reprograma diligencia de declaración juramentadas	Artículos 93,147 y 148 de la Ley 1952 de 2019 -Código General Disciplinario
Radicado 2022-58	Revisión del expediente Tema de prueba: esclarecer presuntos tratos irrespetuosos de unos docentes a una estudiante.	N/A
Radicado 2022-49	-Revisión del expediente -Auto por el cual se ordena una prueba de oficio.	Artículos 147 y 148 de la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario

A su vez, en una oportunidad se coadyuvo a la Oficina de Control Interno, en la elaboración de preguntas pertinentes, las cuales serían realizadas en una declaración juramentada, como forma de esclarecer los hechos de una investigación disciplinaria en curso bajo radicado 2022-48.

8.3 TERCER INFORME

Durante esta tercera etapa se han puesto en práctica los conocimientos previos de la materia de derecho disciplinario, pero lo más importante, se han ido adquiriendo habilidades para el correcto análisis de una noticia disciplinaria, cumpliendo durante estos tres meses de práctica labores de sustanciación de todos los autos que pueden ser emitidos durante la investigación disciplinaria, de este modo se relacionan las actividades que se cumplieron durante este mes, llevadas a cabo del 10 de abril de 2023 al 6 de mayo de 2023, donde se buscó seguir cumpliendo con lo los objetivos de la práctica jurídico social.

En primer lugar, durante la semana del **10 al 14 de abril de 2023**, se realizó el análisis de un caso que fue remitido por la Procuraduría Regional de Instrucción de Santander debido a un hallazgo administrativo de la Contraloría General de la Nación, por medio de la cual se identificaron varias cuentas por cobrar en favor de la Universidad, sin embargo, muchas de ellas fueron depuradas debido a varias circunstancias como la carencia de documentación idónea y por otra parte, en razón a que en muchas había operado el fenómeno de la prescripción, lo que imposibilitaba a la Universidad para iniciar acciones jurídicas y exigir su cumplimiento. Esta situación, amerito la apertura de indagación previa para identificar a presuntos responsables, pero a su vez, surgió un problema jurídico a resolver y es el tiempo de vigencia de la acción disciplinaria, pues debido a que la falta era de carácter omisiva, era importante precisar desde que día se empezaba a contabilizarse el termino de caducidad de la acción disciplinaria.

Para ello se tuvo en cuenta, entre algunas consideraciones, lo dicho por la Procuraduría General de la Nación, institución que en el ejercicio de su control

disciplinario prevalente, ha ordenado los tipos sancionatorios conforme “a las circunstancias modales y temporales en que se presentan, como de: i) Mera conducta, donde el comportamiento se adecua al incumplimiento simple y llano de la norma; ii) De resultado en las que necesariamente se presenta un resultado o efecto naturalístico ; iii) Instantáneas cuando la realización del comportamiento descrito como ilícito se agota en un solo momento, es decir cuando se exterioriza la acción o la omisión y, iv) Permanente o continuada, cuando el comportamiento se prolonga en el tiempo, de manera que la consumación de la falta se prolonga o perdura entre tanto dure la conducta”.

Ahora, no se puede pasar por alto, que la ley 734 de 2002⁴⁴, norma que fue derogada pero que, debido al tránsito normativo, su artículo 30 conserva su vigencia en nuestro ordenamiento jurídico hasta el 2023, el cual establece la caducidad de la siguiente forma:

La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta no se ha proferido auto de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto **y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.** (Negrilla fuera de texto)

Es por ello, que en estos casos, una vez identificado al presunto responsable, fue necesario precisar el tipo de falta, que tratándose de una omisión - en razón a que no adelantaron los cobros correspondientes - se tenía que determinar hasta cuando tuvieron ese deber de actuar, pero, como los manuales de cobro no eran claros y precisos en establecer términos para llevar a cabo el cobro jurídico, se contabilizo teniendo de presente las prescripción de los títulos valores y en otros casos al carecer de esta información, se contó el término a partir del momento en que el funcionario dejo su cargo, pues a partir de ese día, ceso formalmente su deber de actuar.

Adicionalmente, fueron proyectados tres (3) archivos definitivos, de los cuales, cada uno se encontraba en una fase de la investigación disciplinaria diferente y con

⁴⁴ Vigente hasta diciembre de 2023 según el artículo 73 de la ley 2094 de 2021.

las particularidades de cada caso, de esta forma se ejemplifica grosso modo cada decisión:

Cuadro 5. Actividades tercer mes

Proceso	Etapa	Sustento factico	Sustento jurídico
2021-20	Investigación disciplinaria	Si bien la disciplinada cometió la falta, al momento de realizar un análisis a los hechos, se determinó que su actuar se estructuraba bajo una culpa leve debido a las condiciones particulares laborales que afrontó cuando cometió un error en una actividad encomendada.	Artículo 29 de la ley 1952 de 2019, el cual establece que la culpa leve no se sanciona en materia disciplinaria. Además, la doctrina al respecto y por supuesto “[...] siendo consecuente con la misma concepción de lo humano, en donde por la misma esencia, mal podría demandarse el concepto de perfección, en la medida que sería un imposible la convivencia en el contexto de un escenario social cualquiera que sea” ⁴⁵
2022-43	Investigación disciplinaria	La conducta investigada fue realizada por omisión, sin embargo, por el transcurrir del tiempo se estructuró una causal de terminación debido a la caducidad de la acción.	Artículo 30 de la ley 734 2002 vigente para la fecha. La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta no se ha proferido auto de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar.
2023-15	Indagación previa	Revisando el expediente, se observa un error involuntario de la oficina jurídica de la universidad, lo que en principio motivo la apertura de investigación previa.	Artículo 90 de la ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)

⁴⁵ PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Sala Disciplinaria. (21, febrero, 2013) P.D. Ponente: María Eugenia Carreño Gómez. Radicado 161 – 5377 (IUS 2008 – 308995).

De esta forma, este tipo de auto requiere primeramente de un recuento de todo el material probatorio obrante en el expediente para luego llevar a cabo el respectivo análisis que determine el archivo, bien sea por alguna de las causales establecidas en el artículo 90 del Código General Disciplinario o por otras razones jurídicas.

En todo caso, dicho artículo no estipula una lista cerrada de causales para dar por terminado el proceso disciplinario, dado que, siguiendo los principios que aplican en el derecho sancionador en general, si en el expediente existen dudas razonables sobre la comisión de la conducta, estas siempre se deberán resolver a favor del investigado, en la medida que prima la presunción de inocencia. A su vez, si el caso carece de pruebas merecedoras para comprometer la responsabilidad del disciplinado, se deberá proceder con un auto de archivo.

Por otra parte, se proyectó un auto de cierre y de traslado de alegatos precalificatorios, el cual hace parte de la estructura del proceso disciplinario consagrado en el artículo 220 del Código General disciplinario, teniendo en cuenta que, con la emisión de este auto, se les notifica a los sujetos procesales del material probatorio que obra en el expediente, por tanto, es una oportunidad para que se pronuncien en el sentido de poder solicitar un archivo, absolución u condena, dependiendo de la calidad que ostenten como sujetos procesales.

Es de mencionar que el traslado de alegatos precalificatorios, es un derecho que tienen los sujetos procesales, por tanto, es facultativo el que lo usen para pronunciarse, pudiendo optar por guardar silencio, en todo caso, en algunas circunstancias cuando el objeto de la investigación no ha sido posible esclarecerlo con mayor detalle, lo que digan las partes en esta etapa puede ser de gran utilidad, no solo para la autoridad disciplinaria, sino hasta para el propio disciplinado que ejerce su derecho a la defensa.

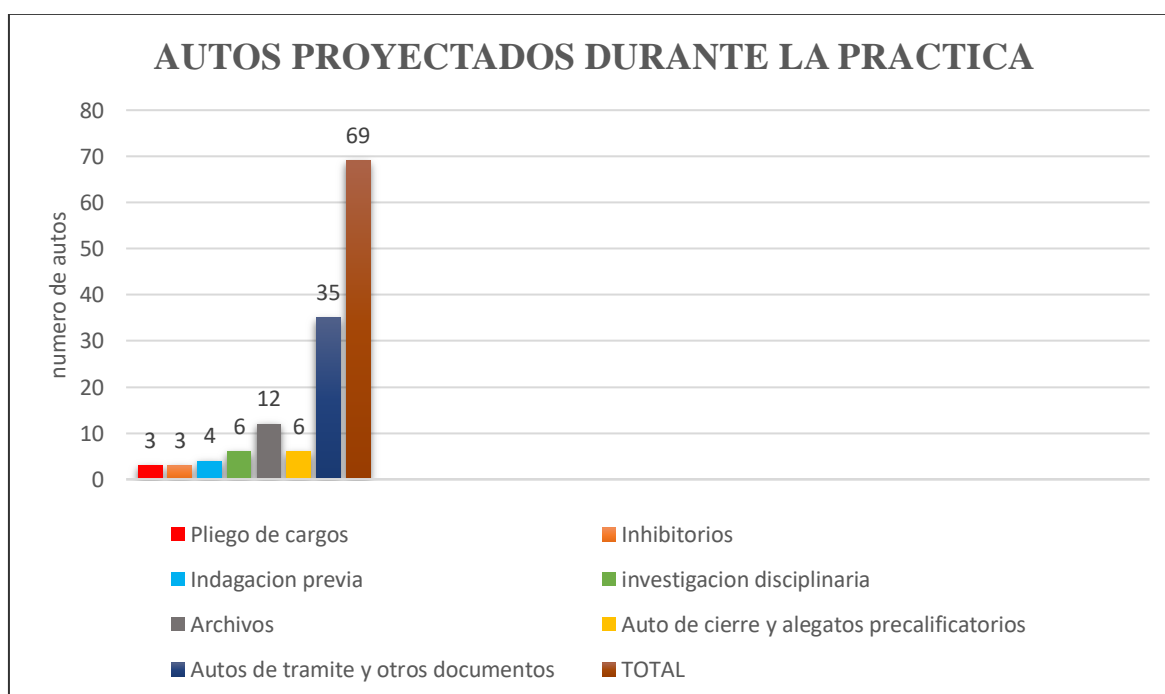
Ahora, también fueron realizados distintos autos de trámite para dar impulso a los procesos que cursan en la Oficina, de este modo:

Cuadro 5. (Continuación)

Proceso	Tipo de auto u actividad desarrollada
2023-01	Revisión del expediente que se encuentra en etapa de indagación previa, por lo cual, se recomendó a la profesional de la Oficina, decretar una prueba de oficio con el objetivo de esclarecer el objeto de la investigación.
2022-53	Revisión del expediente y proyección de auto que reprograma una declaración juramentada.
2021-19	Se proyectaron unas posibles preguntas de una diligencia de versión libre, siendo un derecho del investigado para manifestar su versión de los hechos. Por lo cual, las preguntas no tienen un componente técnico de un interrogatorio propio de una declaración juramentada, sino lo que se busca es aclarar en ciertos aspectos en específico.

Es importante agregar que, en el tiempo de tres (3) meses en que se lleva realizando la practica al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad, se han desarrollado aproximadamente en total las siguientes actividades:

Figura 2. Autos proyectados en tres (3) meses de práctica.



Fuente: elaboración propia conforme a las actividades efectuadas.

Así las cosas, la anterior grafica refleja en parte, el total de autos emitidos durante los tres meses de practica que han sido realizados, siendo proyectados un total de (69) proveídos, sin que esto incluya todas las demás actividades que hacen parte del apoyo jurídico a la oficina, pues, diariamente se actualizan los expedientes digitales y se revisan para brindar informes directos a la tutora y profesional de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

En lo que tiene que ver con los autos de trámite y otros documentos, estos se circunscriben a la proyección de decreto de pruebas de oficio, constancias de ejecutoria de un archivo, reprogramación de diligencias, apoyo en elaboración de preguntas pertinentes y conducentes de una declaración juramentada; para todo esto es necesario haber revisado previamente en detalle el expediente y el estado del caso.

De esta forma, la practica jurídico social ha servido para aprender a evaluar correctamente la noticia disciplinaria y poder identificar las vicisitudes que esto conlleva, pues, el primer paso requiere reconocer entro otros aspectos: si el sujeto es disciplinable, entender el contexto de la presunta infracción para establecer si existe relación con el deber funcional, la relevancia de los hechos contenidos para el derecho disciplinario.

Así mismo, durante el periodo de practica se ha adquirido las habilidades y aptitudes para conocer la estructura de los autos que componen toda la fase de investigación disciplinaria, pues cada uno tiene una finalidad inherente en el proceso disciplinario, lo que ha afianzado la postura de que si bien el derecho disciplinario comparte ciertas similitudes con otras especies del derecho sancionar general, también lo es que su dogmática es única y se diferencia en su aplicación de lo que ocurren en otros ámbitos como el penal o el derecho administrativo sancionador.

8.4 CUARTO INFORME

En la última etapa de la Practica Jurídico Social, llevada a cabo del día 7 de mayo

de 2023 al 6 de junio de 2023, se terminaron de cumplir con los objetivos planteados inicialmente, puesto que fueron revisados varios expedientes con el propósito de seguir apoyando en la elaboración y sustanciación en la etapa de investigación, que pasan a describirse en la siguiente tabla:

Cuadro 6. Actividades desarrolladas el cuarto mes

Proceso	Actividad Desarrollada	Objeto del proceso	Sustento jurídico utilizado
2022-07	Revisión del Expediente y proyección de auto de archivo de la investigación	Establecer o descartar la existencia de presuntas conductas constitutivas de violencia basada en género	Artículos 93 y 224 del Código General Disciplinario, adicionalmente se tuvo lo dicho Por la Corte Constitucional en Sentencias T-426/21, T- 400/22 y por la Convención de “Belém Do Pará”
2023-32	Evaluación de noticia disciplinaria – Escrito Anónimo - y consecuente auto inhibitorio	Poner en conocimiento un aparente incumplimiento en las funciones de una servidora de la Universidad.	Artículo 209 del Código General Disciplinario y lo expuesto por la Procuraduría General de la Nación como máxima autoridad de control externo.
2023-37	Evaluación de noticia disciplinaria – Informe remitido por servidor público de la Universidad. Se proyecto por unos hechos auto inhibitorio y por otra parte se dio inicio de indagación previa.	En vista de que los disciplinados se encuentran fallecidos, se configuro una causal objetiva que imposibilitó iniciar la acción disciplinaria. Respecto a la Indagación previa contra servidores por determinar, se circunscribió a identificar o individualizar, debido a la depuración de una partida contable que afecta al patrimonio de la Universidad.	Artículos 93, 208 y 209 del Código General Disciplinario ARTÍCULO 209. DECISIÓN INHIBITORIA. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, <u>o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna.</u> Contra esta decisión no procede recurso.

2022-09	Auto por el cual se resolvió unas solicitudes probatorias, tenido en cuenta los criterios de pertenencia, conducencia y utilidad de la prueba.	Acreditar o descartar hechos presuntamente constitutivos de acoso contra determinadas estudiantes.	Artículo 151 del Código General Disciplinario, que dispone que los sujetos procesales podrán « <i>Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas</i> ». Y en las definiciones del profesor JAIRO PARRA QUIJANO, en su Manual de Derecho Probatorio.
----------------	--	--	---

Además, fueron proyectaron autos que decretaban pruebas de oficio, teniendo de en cuenta que es una facultad de la que dispone la autoridad disciplinaria conforme al artículo 148 del Código General Disciplinario, cuando considera pertinente y oportuno su decreto y practica para así contar con más insumos probatorios que contribuyan a esclarecer los hechos disciplinariamente relevantes.

En la medida que le asiste el deber de efectuar una investigación integral de acuerdo con el artículo 13 del mismo cuerpo normativo, así:

ARTÍCULO 13. INVESTIGACIÓN INTEGRAL. Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

En ese sentido, al revisar los expedientes físicos y digitales se procedió en la sustanciación de proveídos tendientes a ordenar el decreto de pruebas de oficio, de la siguiente manera:

Cuadro 6. (Continuación)

Proceso	Decreto de practica de prueba de Oficio
2022-69	Con el fin de establecer o descartar si le asiste responsabilidad disciplinaria ante la presunta omisión del deber legal de diligenciar su declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada correspondiente al año 2020 a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP
2023-01	El proceso se encuentra en indagación previa contra servidores por determinar la prueba tiene el

	propósito de requerir a la Unidad de Gestión de Vicerrectoría para que suministre una información.
2023-13	Al revisar el expediente se encontró que era importante solicitar la reiteración de una prueba previamente decretada, la cual no había sido contestada, adicionalmente fueron decretadas otras pruebas dirigidas a la Escuela de Ingeniería Civil.
2023-27	Dirigida a la División de Talento Humano para establecer o descartar un presunto incumplimiento del deber legal de asistir como jurado de votación el día 5 de diciembre de 2021, fecha en la cual se celebró el consejo de Juventudes 2021.
2022-65	Fue revisado el expediente para dar un informe del estado en que se encuentra a la Profesional de la Oficina, con la recomendación de proyectar una prueba de oficio

Así mismo, debido a que actualmente se está creando un archivo general de las entidades públicas en formato digital, se brindó apoyo para realizar una actividad que clasificaba las comunicaciones efectuadas la Procuraduría General de la Nación, derechos de petición realizados ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, comunicaciones de Fiscalía General de la Nación, información suministrada por otras dependencias de la Universidad, todo esto con el objetivo de ordenarlos por el tipo de solicitud, entidad y la fecha del documento.

Finalmente se colaboró en la elaboración de un documento guía para brindar una presentación ante trabajadores de la división de Gestión de Talento Humano, para responder a algunos interrogantes que fueron planteados por dicha dependencia, en lo que tiene que ver con la expedición del certificado de antecedentes disciplinarios y como identificar un presunto caso de acoso laboral junto con el procedimiento a seguir en este tipo de conductas en el ámbito de las relaciones del trabajo.

En cuanto al certificado de antecedentes disciplinarios fueron abordados las siguientes temáticas en el documento guía. Lo cual pasa ejemplificarse en la siguiente grafica de forma breve.

Figura 3. Actividad aclarativa para dar respuesta a solicitud de información

Certificado de Antecedentes Disciplinarios	
Normativa Vigente	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 238 del Código General Disciplinario
Fundamento Constitucional	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 277 de la Constitución Política
Concepto	<ul style="list-style-type: none"> • Según la Resolución 461 de 2016 • Artículo 5o. Certificado de antecedentes disciplinarios.
Tipos de Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> • El certificado de antecedentes ordinario • El certificado de antecedentes especial
Tramite para su obtencion	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 3 y SS de la Resolución 461 de 2016 • El certificado de antecedentes ordinario y especial se podrá solicitar en las sedes de la Procuraduría General de la Nación, o descargarse a través de la página web de la entidad www.procuraduria.gov.co. Las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal.

Fuente: Elaboración propia conforme al documento realizado que respondió a la solicitud de información ante esta dependencia.

Lo anterior tuvo como finalidad aclarar la duda por parte de la división de Gestión de Talento Humano de la Universidad, dado que continuamente enviaban solicitudes de información referente a que la Oficina de Control Interno Disciplinario fuera la encargada de expedir algún tipo de certificado disciplinario de los servidores que trabajan en la Universidad, siendo que dicha facultad recae exclusivamente en la Procuraduría General de la Nación y es documento que está a disposición de forma gratuita para que pueda ser consultado en cualquier momento.

Lo que se refuerza por la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, a través de la consulta PAD – 133943, al respecto “No existe competencia en las Oficinas

de Control Interno Disciplinario para llevar registro de antecedentes disciplinarios ni expedir certificaciones de tal índole”⁴⁶

En sentido lo que si puede realizar la Oficina de Control Interno de la Universidad Industrial de Santander en su deber general de brindar información que repose en los archivos físicos y digitales, sin perjuicio del deber de confidencialidad del contenido de los expedientes que no han sido archivados o formulado pliego de cargos.

Por otra parte, también se dio claridad frente a los casos que podían ser constitutivos de acoso laboral, dado que esta fue otra de las inquietudes planteadas por la División de Gestión de Talento Humano, frente a esto, se dijo que Cuando se evalúa un caso en concreto y se determina que los hechos hacen parte de un acoso laboral por tener como móvil de generar desmotivación y la consecuente renuncia del empleador, debido a los actos sistemáticos por parte del agresor, el trámite a seguir en primera instancia es ante el Comité de Convivencia Laboral a efectos de agotar el trámite conciliatorio, si después de esta diligencia, no es posible llegar a un acuerdo y adquirir unos compromisos, la queja se remite a la Procuraduría General de la Nación para que conozca del asunto. Con lo que se concluye adicionalmente que las Oficinas de Control Interno no son las competentes para investigar el asunto en cuestión.

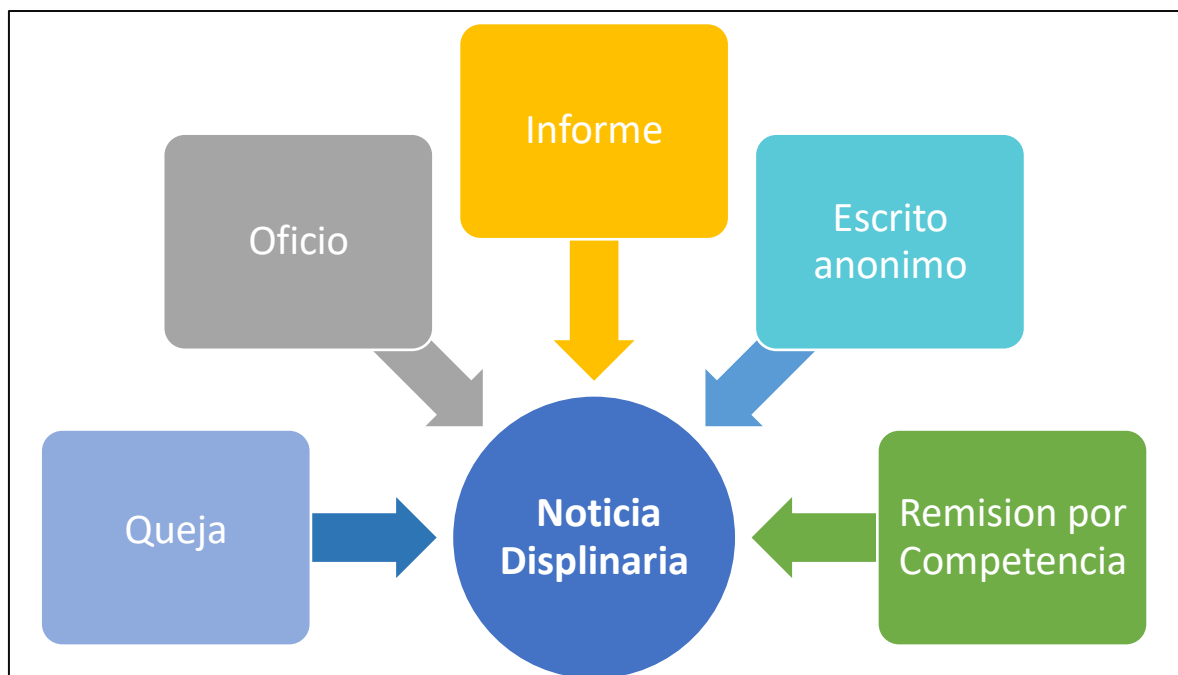
⁴⁶ PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Opinión consulta PAD C- 147. 2014.

8.5. PROCESO DISCIPLINARIO EN FASE DE INVESTIGACIÓN A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE LA PRACTICA JURÍDICO SOCIAL

En los aproximados cuatro meses de duración de la practica jurídico social en la Oficina de Control Interno Disciplinario se trabajó principalmente con la profesional encargada de los casos de servidores públicos de la Universidad Industrial de Santander, con una leve intervención en asuntos de estudiantes pero de suma importancia; para esto fueron llevadas a cabo semanalmente varias actividades, desde el conocimiento integro de la dependencia hasta el abordaje de noticias disciplinarias con el propósito de proyectar cada uno de los autos que intervienen en esta etapa de investigación.

Por consiguiente, se expondrá gran parte de lo aprendido mediante la utilización de gráficas y siguiendo un desarrollo secuencial sustentando en la normativa y jurisprudencia aplicada, para de esta forma facilitar la comprensión del trabajo realizado en la práctica jurídico social.

Figura 4. Diferentes formas de presentar una noticia disciplinaria



Fuente: elaboración propia.

Inicialmente, la noticia disciplinaria puede llegar de varias formas a la Oficina de Control Interno disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, pudiendo ser por queja, escrito anónimo, remisión por competencia y de oficio; en el desarrollo de la practica era importante tener en cuenta este aspecto al igual que los hechos contenidos en la noticia disciplinaria, dado que esto repercutía en las facultades y calidades que ostentarían los sujetos en el proceso disciplinario, en la medida que el Código General Disciplinario en su artículo 109, señala que solo el disciplinado y su defensor podrán ser considerados como sujetos procesales, también se nombra al Ministerio público, pero esto solo aplica en los procesos disciplinarios adelantados en las Comisiones Seccionales de Disciplina judicial.

Ahora, cuando una persona se ve afectada de forma directa o indirecta por el comportamiento irregular de un servidor público u particular que ejerce funciones públicas, el origen de la noticia disciplinaria será precisamente el de una queja, en esa medida, surge la siguiente pregunta ¿la persona que interpone queja en contra de un servidor público puede ser considerada como sujeto procesal y ostentar a su vez las facultades que le confiere la ley? y la respuesta a este interrogante es negativa, el quejoso no adquiere dicha calidad por disposición expresa del artículo 110 en su párrafo primero de la ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)⁴⁷

ARTÍCULO 110. FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES. Los sujetos procesales podrán:

PARÁGRAFO 1o. La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el artículo anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.

En ese sentido, la intervención del quejoso se encuentra limitada, dado que si bien puede apelar la decisión de archivo y el fallo absolutorio, al no ostentar la calidad de sujeto procesal, no puede solicitar, controvertir e intervenir en la práctica de las

⁴⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1952. (28, enero, 2019). Por medio de la cual se expide el código general disciplinario. En: Diario Oficial. Enero, 2019. Nro. 50.850

pruebas, sin embargo, como toda regla existe una excepción que ha sido establecida por la Corte Constitucional al señalar que:

Por regla general, en el derecho disciplinario no pueden participar sujetos procesales en calidad de víctimas, en tanto las faltas disciplinarias que en él se investigan corresponden a infracciones de los deberes funcionales de los servidores públicos o de los particulares en el ejercicio de funciones públicas, más no a la lesión de derechos subjetivos. Sin embargo, solo de manera excepcional, es posible permitir que una persona participe como víctima de una falta disciplinaria en esa clase de procesos cuando de la infracción al deber funcional surge una vulneración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario. Esas víctimas o perjudicados pueden entonces intervenir en el proceso disciplinario, no como meros interesados sino como verdaderos sujetos procesales con un interés legítimo y directo en las resultas de ese proceso.⁴⁸ (Subrayado fuera de texto)

Lo anterior también se ha extendido al ámbito de conductas de acoso y violencia de género, de ahí que la Oficina de Control Interno Disciplinario haya reconocido en algunos procesos la calidad de víctima y otorgado facultades de sujeto procesal como una garantía de acceso y participación de las presuntas víctimas de estos hechos que afectan en mayor medida la dignidad humana y la integridad de quien los padece.

Por otra parte, en relación al informe y la queja, el artículo 187 del Código General Disciplinario enseña que “Ni la queja ni el informe ni otros medios que contengan la noticia disciplinaria constituyen por sí mismos prueba de los hechos o de la responsabilidad. Con todo, con ellos se podrá encauzar la actividad probatoria.”

En ese orden de ideas, por lo general cuando llegaba alguna queja contra un servidor público, el paso a seguir una vez se hubiera dado apertura de investigación disciplinaria, era llamar en declaración juramentada para que ratificara la queja interpuesta y pudiera ser tenida en cuenta como prueba, al tiempo que su testimonio podía brindar información adicional.

En cuanto a los escritos anónimos, que usualmente son enviados por otras dependencias de la Universidad o radicados mediante al canal de buzón de quejas y reclamos, la normativa disciplinaria advierte que la acción disciplinaria no podrá

⁴⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-473/17. expedientes T-6.002.532. (21, Julio,2017). M.P.: IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO.

iniciarse cuando la noticia disciplinaria sea a través de un escrito anónimo, lo cual ha sido condicionado por el Consejo de Estado en la medida que:

De esta manera, la autoridad disciplinaria debe asumir las averiguaciones necesarias para establecer si un servidor público pudo incurrir en falta disciplinaria y eso lo puede hacer de oficio o por información proveniente de cualquier medio que amerite credibilidad. Así, no importa si ese medio fue un anónimo; si este es claro y concreto, la autoridad debe atender oficiosamente las diligencias necesarias para determinar si hubo una falta e individualizar a su presunto responsable.⁴⁹

Figura 5. Facultades y derechos dependiendo de su presentación



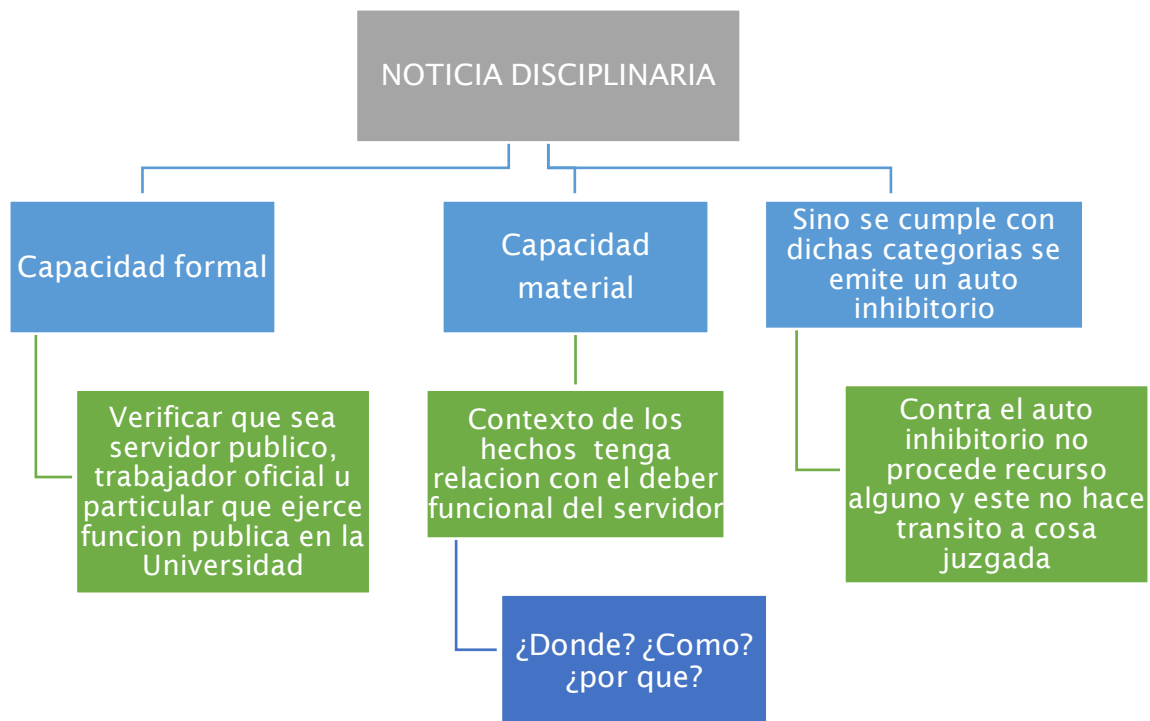
Fuente: elaboración propia de acuerdo al Código General Disciplinario.

Después, se continúa evaluando la noticia disciplinaria para de esta forma tomar una decisión que será emitida a través de algunos de los siguientes autos: inhibitorio, indagación previa, investigación disciplinaria o remisión por competencia, dicho sea de paso, que este primer análisis requiere la verificación de una categoría dogmática que se divide en dos: la capacidad material y formal, esto quiere decir que para que proceda la acción disciplinaria, es necesario corroborar

⁴⁹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección segunda. Rad.: 213532005001-23-31-000-2013-00038-013352-15. (4, julio, 2019). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

que la persona sea un servidor público, trabajador oficial, y estudiantes de la Universidad, lo segundo es tener en cuenta el contexto de los hechos y si estos tienen relación con las funciones y el deber funcional del cargo desempeñado. En el evento en que no se cumpla con estos requisitos será del caso emitir un auto inhibitorio de acuerdo al artículo 209 del CGD:

Figura 6. Análisis de la primera categoría dogmática de la Noticia disciplinaria: La capacidad



Fuente: Elaboración propia de acuerdo al marco teórico expuesto.

Lo anterior fue de utilidad en el análisis preliminar de las noticias disciplinarias que eran puestas en conocimiento en la Oficina de Control Interno Disciplinario, dado que lo primero que se verificaba era que la persona señalada de cometer un hecho irregular con relevancia disciplinaria fuera servidor público de la Universidad, para que así la acción disciplinaria pudiera iniciarse, en la medida que este régimen sancionatorio exige una calidad calificada del sujeto activo al que se le aplica. Igualmente era importante tener en cuenta el contexto de los hechos, ya que en algunos casos las noticias disciplinarias contenían descripciones de circunstancias

de la vida personal de la persona que señalaban como responsable de cometer una falta disciplinaria, por lo cual, al no tener relación con el deber funcional se procedía con un auto inhibitorio.

Además, dependiendo de los hechos, la Oficina de Control Interno Disciplinario podría tomar una decisión a través de los siguientes autos, los cuales tiene una finalidad propia y que por medio de los casos llevados pasan a describirse

Auto de inhibitorio. Este tipo de proveído es utilizado por varias razones, la más común es cuando la noticia disciplinaria carece en señalar circunstancias mínimas de tiempo, modo y lugar, y en su lugar se limita a dar descripciones generales de una situación u hecho que no termina por concretarse.

En otras oportunidades también se procedió con su emisión cuando en una noticia disciplinaria se describía un hecho que no tenía la suficiente entidad e importancia para el derecho disciplinario y porque los eventos no tenían relación con las funciones del servidor público. Así mismo puede proceder cuando al momento de evaluar la noticia se configura una causal objetiva que imposibilita iniciar la acción disciplinaria, como pudiera ser la muerte del disciplinado, la caducidad y la prescripción de la acción disciplinaria.

Auto de indagación previa. Se utilizó en la práctica jurídico social cuando de los hechos de la noticia disciplinaria podía percibirse una presunta falta disciplinaria, pero no era posible individualizar y/o identificar al responsable. Además, en esta etapa de indagación previa es posible la práctica de pruebas únicamente con el objetivo de identificar al servidor que puede ser quien cometió la presunta conducta irregular.

Auto de apertura de investigación disciplinaria. Una vez empezada la practica al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID), se observó que la gran mayoría de expedientes activos presentaban este auto, en efecto, es la manera en que se inicia formalmente y se vincula al servidor público de una investigación disciplinaria en su contra, adquiriendo la calidad de disciplinado, lo que le permite ejercer debidamente su derecho a la defensa.

En ese sentido, de acuerdo al artículo 215 del Código General Disciplinario, la decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible.
3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
4. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del disciplinable, una certificación sobre la relación con la entidad a la cual el servidor público esté o hubiese estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.
5. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos.
6. La orden de informar y de comunicar esta decisión, en los términos del artículo siguiente cuando la noticia disciplinaria es clara y concreta en señalar circunstancias mínimas de tiempo, modo y lugar, y a su vez es posible identificar u individualizar al presunto responsable.

Luego entonces, en la práctica se tuvo la oportunidad de proyectar algunos autos de investigación, para lo cual era necesario identificar de la noticia disciplinaria el tema de prueba de la investigación y cuáles eran los hechos disciplinariamente relevantes, para que, de esta forma, el disciplinado pudiera ejercer su derecho a la defensa, labor que representaba una dificultad dado que los hechos relevantes debían tener relación con el deber funcional vulnerado por el disciplinado, por lo que se debía hacer un estudio y filtro del contenido de la noticia disciplinaria.

A su vez, en el transcurrir de la practica observe que este auto era notificado principalmente de forma personal, acudiendo los investigados de manera presencial a la Oficina, donde se les comunicaba en un lenguaje comprensible en qué consistía este proveído, al tiempo que se les explicaba los derechos que

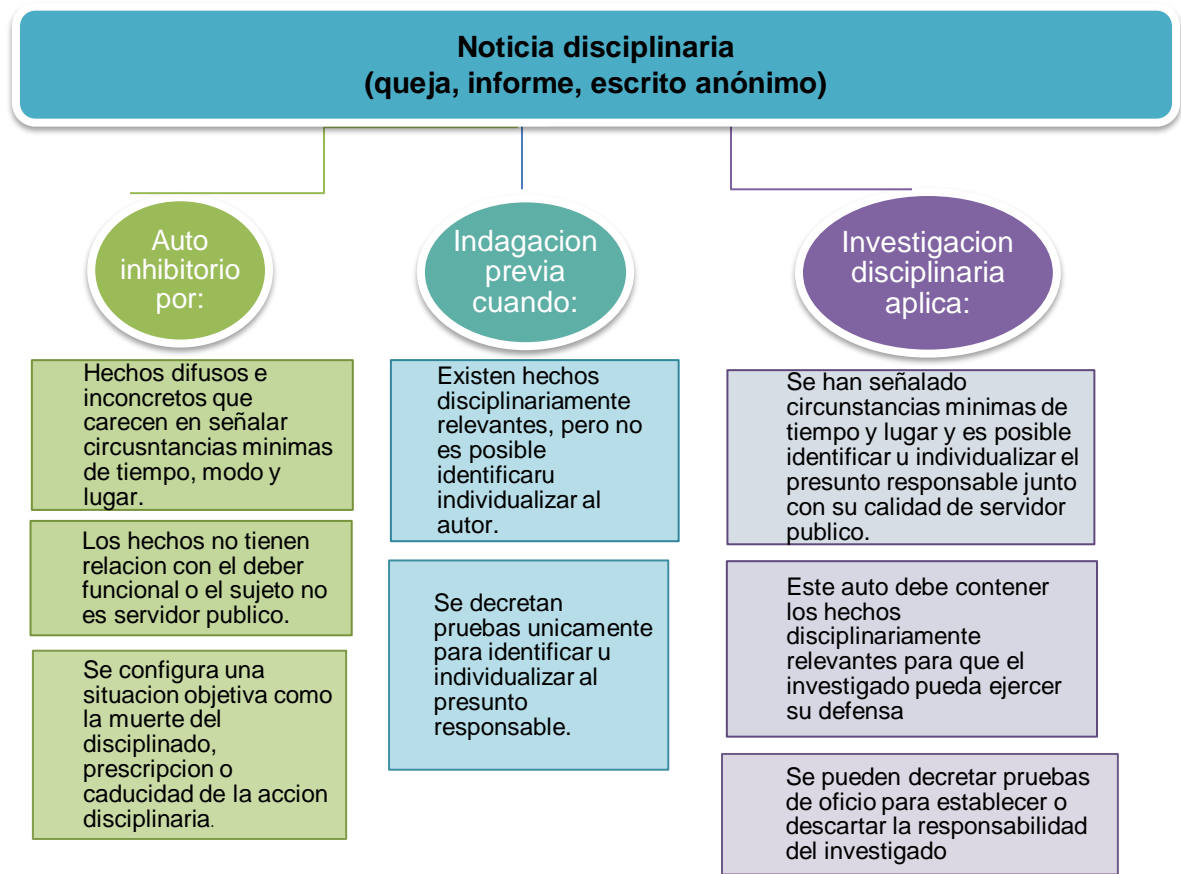
ostentaban en el proceso, lo anterior tenía gran utilidad debido a que algunos servidores llegaban predispuestos a la notificación pensando que habían sido sancionados.

Ahora, otro aspecto que se debía tener en cuenta de una queja u informe, era que algunos venían acompañados del manual o procedimiento que el servidor aparentemente había incumplido, sin embargo, al evaluar la noticia disciplinaria se percibía que el manual adjuntado no había sido expedido para el momento en que ocurrieron los hechos y al no encontrarse vigente, la Oficina de Control Interno debía decretar pruebas de oficio en el auto de apertura de investigación para poder establecer en concreto que normativa era la aplicable para el periodo en que presuntamente se incurrió la falta disciplinaria, dado que esto es un principio del derecho sancionatorio que tiene relación directa con la tipicidad y la taxatividad en pro del investigado.

Remisión por competencia. Este proveído nunca fue proyectado en la duración de la práctica, sin embargo, esto no quiere decir que, en casos de presunto acoso laboral, el paso a seguir hubiera sido remitirlo al Comité de Convivencia Laboral de la Universidad para surtir el trámite conciliatorio, pues la OCID, no es la autoridad competente para llevar este tipo de procesos, siendo la Procuraduría General de la Nación en quien recae el deber de investigación y juzgamiento cuando no es posible conciliar entre las partes.

La siguiente figura recoge las principales características de las decisiones que se pueden emitir una vez se evalúa la noticia disciplinaria y que fueron proyectadas en el transcurrir de la practica jurídico social.

Figura 7. Evaluación de la noticia disciplinaria para dar su correspondiente tramite según los hechos que contenga.



Fuente: elaboración propia conforme al Código General Disciplinario y la experiencia en la práctica jurídico social

Posteriormente, cuando la Oficina de Control Interno Disciplinario consideraba pertinente iniciar apertura de investigación disciplinaria, tal etapa estaba sujeta al cumplimiento de unos términos para que la autoridad disciplinaria desplegara actos tendientes a esclarecer o descartar la presunta responsabilidad del investigado, llegándose al punto en que una vez se cumplía este término o se practicaban la totalidad de pruebas decretas sea de oficio o solicitadas por los sujetos procesales, se procedía a tomar alguna de las siguientes decisiones, bien sea un auto de archivo o de cierre de investigación para que los sujetos presente alegatos precalificatorios, que para el caso de servidores públicos de la Universidad se

aplicaba lo dispuesto en el Código General Disciplinario:

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.

ARTÍCULO 224. ARCHIVO DEFINITIVO. En los casos de terminación del proceso disciplinario, previstos en el artículo 90 y en el evento consagrado en el artículo 213 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, el archivo hará tránsito a cosa juzgada formal.

ARTÍCULO 90. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

Ahora, para estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad se sigue lo estipulado en el acuerdo 073 (Reglamento Disciplinario Estudiantil) en su artículo 90.

Artículo 90. OPORTUNIDAD DE EVALUACION. Vencido el término de investigación disciplinaria, la Oficina de Acusación Disciplinaria evaluará el mérito de las pruebas recaudadas mediante formulación de cargos, archivo provisional o archivo definitivo.

Por lo que, al tener literal de los artículos que guían estos autos, se procede en indicar que respecto al auto de cierre y traslado de alegatos precalificatorios, si bien este proveído carece del desarrollo de alguna categoría dogmática propia del derecho disciplinario, también lo es que tiene por finalidad ponerle de presente a las sujetos procesales la totalidad de las pruebas recaudas en la etapa de investigación, por lo que es una primera oportunidad para que el disciplinado pueda pronunciarse respecto a las mismas e indicar los motivos por los cuales se debería archivar la investigación, derecho que aplica de igual forma para la víctima que haya sido reconocida como consecuencia de una vulneración a los derechos humanos y que podrá argumentar el porqué se debe sancionar al infractor.

Siendo así, en lo que respecta a la práctica jurídico social, fueron proyectados varios autos de cierre y alegatos precalificatorios, para lo cual se debía ser muy metódico, debido a que se debía enumerar la totalidad de las pruebas,

clasificándolas por el tipo, para ello se debía señalar el folio en donde se encontraba la prueba ubicada en el expediente.

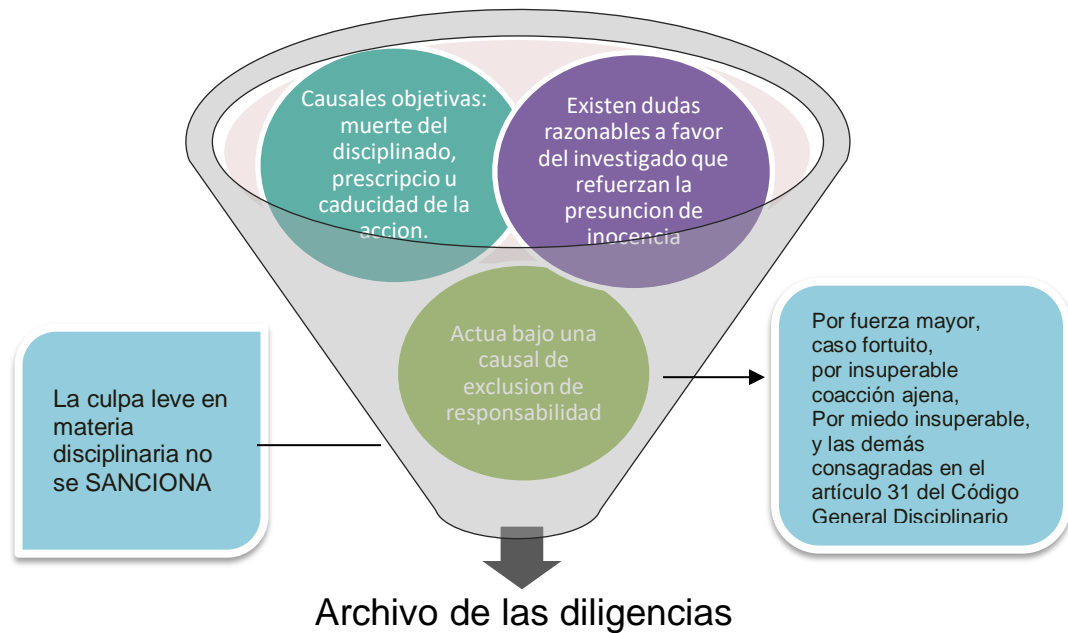
Ahora, en cuanto al auto de archivo, este tipo de proveído requiere de una argumentación más profunda por cuanto se procede a valorar las pruebas y los hechos disciplinariamente relevantes contenidos en la noticia disciplinaria, para que a partir de esto se pueda llegar a las conclusiones jurídicas que justifican el archivo del proceso disciplinario.

En el periodo de practica fueron proyectados algunos archivos conforme a las siguientes razones, sin que sea una lista taxativa de causales de archivo:

- No había suficientes pruebas que comprometieran la responsabilidad del disciplinado y por el contrario existían dudas razonables que debían resolverse a favor del investigado en aplicación al principio de presunción de inocencia.
- Se acogía la teoría del caso propuesta por la defensa, soportada en pruebas que justificaban y excluían la responsabilidad del servidor investigado.
- Se daba aplicación a alguna causal objetiva, en la práctica sucedió con una falta de carácter omisiva que al computar los términos de caducidad se dio cuenta que no era posible continuar con la acción disciplinaria.
- En un proceso de presunto acoso, se procedió con su archivo en razón a que la presunta víctima que fue referenciada por otra persona, nunca rindió su declaración juramentada, pese a los insistentes llamados que le hizo la Oficina de Control Interno Disciplinario y de las garantías expuestas por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y lo ratificado por Colombia en los tratados internacionales, por el contrario, el investigado si ejerció actos tendientes a desvirtuar los hechos irregulares con el aporte de pruebas y suministrando su versión libre.
- En un proceso donde si bien la conducta se cometió infringiendo una disposición normativa y se afectó la ilicitud sustancial, en la categoría dogmática de la culpabilidad, se determinó por las circunstancias particulares del caso, que el investigado había actuado con culpa leve, siendo así, en materia disciplinaria no se sanciona una falta que es cometida con culpa leve atendiendo a un

criterio de razonabilidad que entiende que en el flujo de las relaciones sociales, los servidores públicos no están exentos de cometer algún tipo de error.

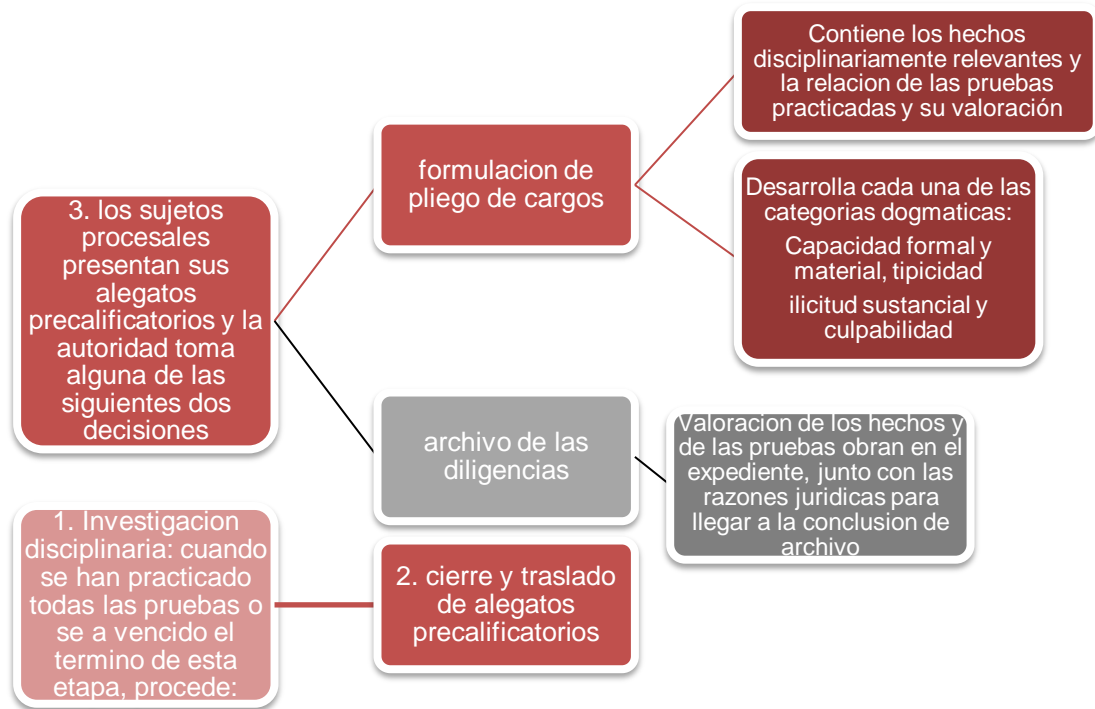
Figura 8. Situaciones que posibilitan un auto de archivo.



Fuente: elaboración propia conforme al Código General Disciplinario y al fundamento utilizado en los archivos proyectados.

Finalmente, una vez se ha dado el cierre y traslado de alegatos precalificatorios, la autoridad disciplinaria puede decidir entre dos tipos de autos, sea de archivo o de formulación de pliego de cargos.

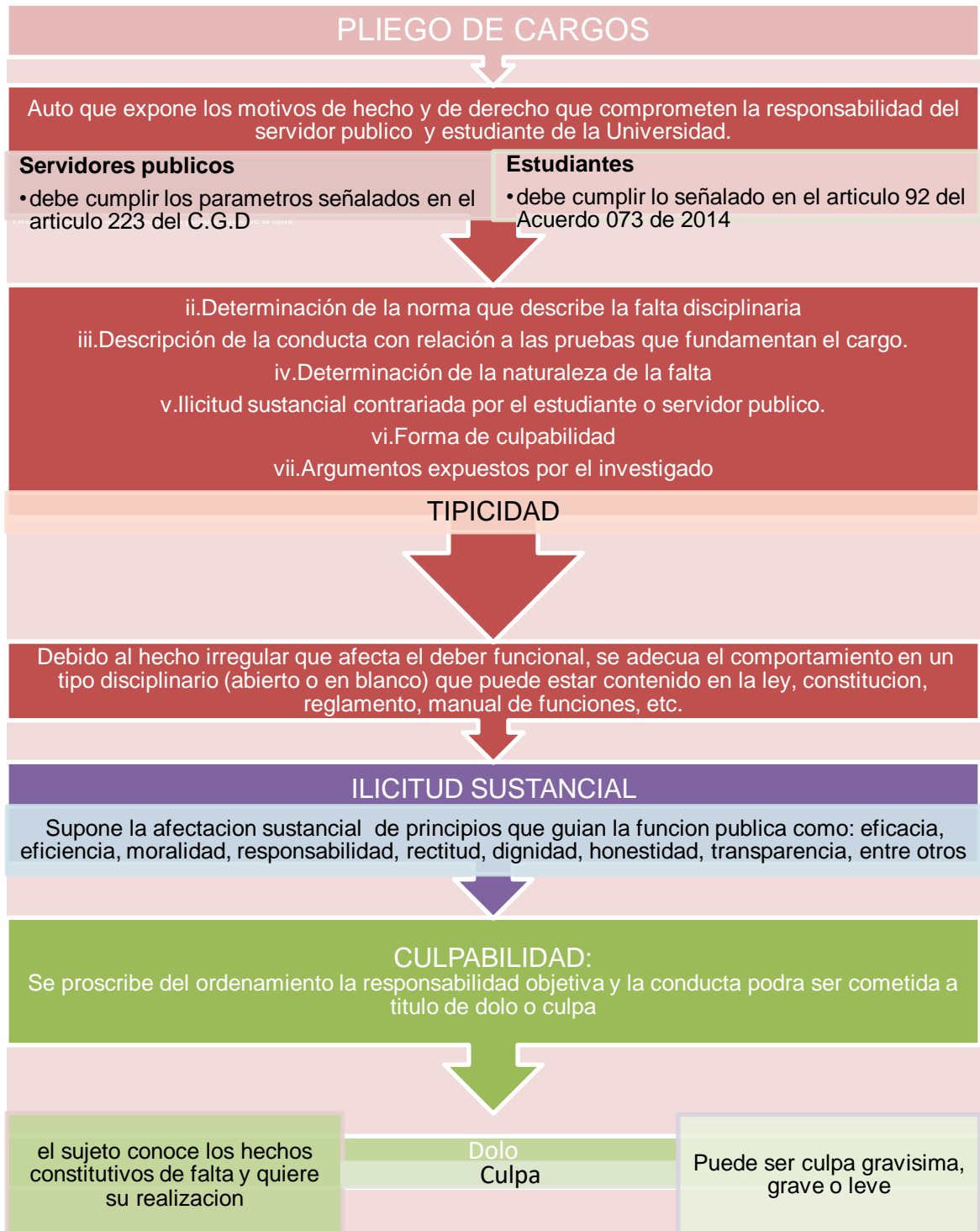
Figura 9. Etapa intermedia- final de la fase de investigación disciplinaria



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, y como fue expuesto en los informes presentados, en el primer mes de practica se tuvo la oportunidad de coadyuvar a la profesional del área encargada de estudiantes para proyectar tres (3) pliegos de cargos en un proceso de presunto fraude una actividad evaluativa desarrollada en época de pandemia y mediante la modalidad virtual, este ejerció fue provechoso y de suma importancia pues se debió desarrollar cada una de las categorías dogmáticas del derecho disciplinario para darle sustento a la formulación de cargos.

Figura 10. Proceso de formulación de un pliego de cargos.



Fuente: elaboración propia conforme a la normativa del Código General Disciplinario y los autos proyectados en la práctica jurídica.

En virtud de lo anterior, se proyectaron 3 pliegos de cargos de estudiantes involucrados en un presunto fraude en una actividad evaluativa, por lo que fue necesario describir la falta y dotar de contenido al verbo fraude, a su vez en cuanto a la ilicitud sustancial esta fue relacionada con los valores y principios que todo miembro de la universidad está en la obligación de cumplir como la honradez, transparencia y rectitud, lo cuales fueron quebrantados por el comportamiento de los discentes, finalmente en cuanto a la culpabilidad se calificó a título de dolo, en la medida que existían elementos que demostraban el interés por obtener un provecho injustificado junto con maniobras para ocultar lo realizado.

9. CONCLUSIONES

La práctica jurídico social permitió aplicar los conocimientos teóricos adquiridos previamente en la materia de derecho disciplinario, asignatura que hace parte del pensum académico y que en su gran mayoría no es enseñada en otras universidades y facultades de derecho, por lo que, el trabajo desarrollado en la Oficina de Control Interno Disciplinario fue de gran utilidad para conocer a profundidad el funcionamiento de una entidad que tiene como función principal la de prevenir y corregir el comportamiento contrario de un servidor público, o trabajador oficial de la Universidad.

A su vez, sirvió para aprender conforme a las vicisitudes que se presentan diariamente en los distintos escenarios procesales de la investigación disciplinaria, el cómo evaluar correctamente una noticia disciplinaria para posteriormente darle su trámite correspondiente, dado que analizar un informe, queja u escrito anónimo representa el saber identificar correctamente los hechos disciplinariamente relevantes y para ello es necesario contar con conocimientos del derecho disciplinario, los que se complementaron por las profesionales y el director de la Oficina de control interno disciplinario que guiaban constantemente este proceso preliminar de análisis, aportando desde sus conocimientos y desde su experiencia profesional en esta área del derecho.

Así mismo, debo mencionar que cada auto que interviene en la investigación disciplinaria está concebido para una finalidad en específico y por lo mismo su estructura y contenido varia. Habiéndose proyectado cada uno de los autos que son usados en esta fase de investigación, pero lo más importante, comprendiendo las razones jurídicas que fundamentaban su emisión.

Adicionalmente, en lo que duro la práctica se brindó apoyo jurídico en la revisión de expedientes para dar informes de su estado y dar recomendaciones de posibles autos que pudieran dar impulso al proceso como pudiera ser el decreto de una

prueba de oficio, la incorporación de un documento y en algunas ocasiones en preparar posibles preguntas a realizar en diligencias de declaración juramentadas que tuvieran relación directa con el tema de prueba a esclarecer o descartar.

En ese orden de ideas y con apoyo en lo expuesto por reconocidos juristas del derecho disciplinario, entre los que destacan, Carlos Arturo Gómez Pavajeau; John Harvey Pinzón Navarrete y Esiquio Manuel Sánchez Herrera, se puede concluir que el derecho disciplinario está en punto de auge, que reclama desde años atrás su independencia y autonomía, planteamiento reforzado por la jurisprudencia de las Altas Cortes y por el máximo órgano administrativo disciplinario, la Procuraduría General de la Nación.

Es precisamente que, soportado en tales posturas que se pretendió brindar un apoyo jurídico a la Oficina de Control Interno Disciplinario, para de esta forma aplicar cada una de las categorías dogmáticas disciplinarias, que tiene como finalidad el prevenir la corrupción y el mal funcionamiento de las entidades públicas de la administración.

Finalmente, de los casos analizados y de la revisión constante de expedientes, se adquirió una experiencia y aptitudes que servirá en el ámbito profesional, proporcionando una ventaja adicional en esta área del derecho en donde existe gran demanda de profesionales, pero en su gran mayoría quienes la ejercen carecen en formación especializada para entender su funcionamiento, en tanto, a modo de observación, algunos disciplinados acudían al proceso con abogado de confianza especializados en áreas como el penal o administrativo que al momento de ejercer actos tendientes a defender a su poderdante, lo hacían aplicando categorías dogmáticas de otras áreas que no son del resorte del derecho disciplinario.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO CAJIAO CABREARA. Aplicación de la ley disciplinaria a trabajadores oficiales, Bogotá, Instituto de Estudios del Ministerio Público-Procuraduría General de la Nación, 1999, p. 25

CÓRDOBA FERNÁNDEZ, James, et al. El injusto en el derecho disciplinario. En: Revista derecho penal y Criminología. 2013, vol. 34, nro. 97, pp. 159-174.

Constitucionalización del Código General Disciplinario en Colombia. [en línea]. Barranquilla, 2021. [fecha de consulta: 10 enero 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.19>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena, Sentencia C-427, septiembre 29 de 1994, M.P. FABIO MORÓN DÍAZ. Expediente D-562.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-948/02. expedientes D-3937 y D-3944. (6, noviembre,2002). M.P.: ALVARO TAFUR GALVIS.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-593/2014. expediente D- 10032. (20, agosto,2014). M.P.: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

COLOMBIA. PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Sala disciplinaria. Radicado No 161 – 6371 IUS-2012-426402– IUC-D-2013-650-593981. (2, mayo, 2017).P.D. PONENTE: JORGE ENRIQUE SANJUÁN GÁLVEZ.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-818/05. expediente D-5521. (9, agosto,2005). M.P.: RODRIGO ESCOBAR GIL.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sección segunda. Rad.: 11001-03-25-000-2013-01092-00 (2552- 13). (17, mayo, 2018). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sección segunda. Rad.: 213532005001-23-31-000-2013-00038-013352-15. (4, julio, 2019). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ

GÓMEZ.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-161/09. expediente T-2.081.769. M.P.: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sección segunda. Rad.: 250002342000201306021 01 (3003-2017). (6, febrero, 2020). C. P: WILLIAM HERNÁNDEZ GÓMEZ.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-565/2013. expediente T- 3.875.842. (23, agosto,2013). M.P.: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-819/06. expediente D-6234. (4, octubre,2006).M.P.: JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO. EN: Gaceta de la Corte Constitucional.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-155/02. expediente D-3680. (5, marzo,2002). M.P.: CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-479/92. (13, agosto,1992). M.P.: JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO y ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro T-473/17. expedientes T-6.002.532. (21, Julio,2017). M.P.: IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1952. (28, Enero, 2019). Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. En: Diario Oficial. Enero, 2019. Nro. 50.850.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En: Diario Oficial. Enero, 2006. Nro. 46.160.

FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. México, Porrúa, 1973, pp. 170 y 171.

GÁLVEZ SANJUÁN, Jorge Enrique. Transformaciones del nuevo Código General Disciplinario. En: *Ámbito jurídico*. 2022.

GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Dogmática del derecho disciplinario. Bogotá. Universidad Externado de Colombia. Cuarta edición (2002). Bogotá (Colombia). P. 456.

GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo; PINZÓN, John Harvey. Tratado de derecho disciplinario: Tomo I, Parte sustancial general. Universidad Externado de Colombia, 2021. 886p.

GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Actualidad del contexto constitucional del derecho disciplinario colombiano. En: *Constitucionalización del derecho disciplinario colombiano: Bogota, tirant lo blanch*, 2023. p. 22-23

GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Fundamentos del derecho disciplinario Colombiano. 3 ed. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2020.

HERNÁNDEZ, Pedro Alfonso, et al. Comentarios al nuevo Código General Disciplinario Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021 ; Andrés Fernando Ospina Garzón, editor. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. 2022. 398p.

PAVAJEAU, Carlos y LOPEZ, Mario. La relación especial de sujeción. 1 ed. Bogotá D.C. Universidad Externado de Colombia, 2007. 230 p.

PINZÓN NAVARRETE, John Harvey. La ilicitud sustancial en el derecho disciplinario: concepto, evolución y criterios teórico-prácticos para su correcto entendimiento, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2018.

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Justicia disciplinaria: de la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud. Bogotá D.C.: Instituto de Estudios del Ministerio Público, 2009. 77p.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Sala Disciplinaria. Fallo de segunda

instancia del 21 de febrero de 2013. Sala No. 10 Procuraduría delegada. Ponente: Dra. María Eugenia Carreño.

REYES VARGAS. Ruth Yamile. Etapa dogmática del Derecho Disciplinario. En: Constitucionalización del derecho disciplinario colombiano: Bogota, tirant lo blanch, 2023. p. 189

SÁNCHEZ HERRERA, Esiquio Manuel. Dogmática practicable del derecho disciplinario, preguntas y respuestas. Tercera edición. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá (Colombia). Año 2012

SÁNCHEZ HERRERA, Esiquio Manuel. Dogmática practicable del derecho disciplinario, preguntas y respuestas. Cuarta Edición. Ediciones Nueva Jurídica. Bogotá. 2020.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 073. Por el cual se aprueba el reglamento disciplinario estudiantil. Consejo superior de la universidad industrial de Santander. 2014.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. [Sitio web]. Santander: UIS. [Consulta: 20 de enero 2023]. Disponible en: <https://uis.edu.co/uis-control-disciplinario-es/>