

Apoyo jurídico en la oficina del Asesor de Juzgamiento de la Universidad Industrial de Santander y elaboración de una base de datos tanto jurisprudencial como doctrinal para agilizar la sustanciación en la primera instancia disciplinaria

Paula Alejandra Ayala Mantilla

Tutor:

Carlos Alberto Villarreal Angulo

Asesor de Juzgamiento Universidad Industrial de Santander

Directora:

Mónica Cortés Falla

Doctora en Derecho Privado

Modalidad de grado: Práctica Jurídico Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho

Bucaramanga

2024

Agradecimientos

Agradezco a mi madre Gloria, quien vivió de primera mano mi paso por la Universidad Industrial de Santander, siendo quien, junto a Donnita, acompañó mis mañanas y noches dedicadas a la academia, gracias a su constante motivación, lo hemos logrado.

Agradezco a mi padre Javier, quien siempre se mantuvo orgulloso de quién soy e impulsó cada paso que daba a lo largo de mi vida, sin su apoyo quizás este logro habría sido un proceso más lento.

Agradezco a las personas que conocí en esta etapa de mi vida, cada una, en su momento, me dejó enseñanzas y buenos momentos que influyeron en mi construcción profesional y personal.

Agradezco a mi directora y tutor de práctica quienes dieron constante acompañamiento en la elaboración de cada informe y escrito final.

Dedicatoria

Darse no tiene sentido más que si uno se posee -Camus

A mi nono Luis, mi Ma y Pa.

Resumen

Título: Apoyo jurídico en la oficina del Asesor de Juzgamiento de la Universidad Industrial de Santander y elaboración de una base de datos tanto jurisprudencial como doctrinal para agilizar la sustanciación en la primera instancia disciplinaria*

Autor: Paula Alejandra Ayala Mantilla**

Palabras Clave: Asesor de Juzgamiento, Derecho Disciplinario, Base de Datos, Actos administrativos.

Descripción: Esta práctica jurídico social en la Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander buscó la descongestión en la sustanciación de fallos en la primera instancia disciplinaria, esto, por medio de la elaboración de una base de datos compilatoria de extractos jurisprudenciales y doctrinales acorde a la figura jurídica de interés, que sirvan de cita textual o parafraseada a la hora de la construcción de actos administrativos. Este texto se estructura en diez capítulos, del primero al cuarto se compone la propuesta del trabajo de grado, esto es, la problematización, identificación de la entidad, marcos de referencia y cronograma, posteriormente, del capítulo quinto al octavo se desarrollan los informes correspondientes al tiempo de práctica *-Cuatro meses-* buscando dar cumplimiento cada mes a los objetivos específicos en el orden en que fueron propuestos, uno por mes, esto es, uno por informe. Finalmente, el capítulo noveno responde a las conclusiones y el décimo a la bibliografía involucrada en el trabajo.

*Trabajo de Grado

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Mónica Cortes Falla.

Abstract

Title: Legal support in the office of the Trial Advisor of the Industrial University of Santander and development of a jurisprudential and doctrinal database to expedite the substantiation in the first disciplinary instance*

Author: Paula Alejandra Ayala Mantilla**

Key Words: Judgment Advisor, Disciplinary Law, Database, Administrative Acts.

Description: This social legal practice in the Office of the Disciplinary Judgment Advisor of the Industrial University of Santander sought to decongest the substantiation of rulings in the first disciplinary instance, through the development of a compilation database of jurisprudential and doctrinal extracts. according to the legal figure of interest, which serve as a textual or paraphrased quote when constructing administrative acts.

This text is structured in ten chapters, from the first to the fourth the proposal of the degree work is made up, that is, the problematization, identification of the entity, frames of reference and schedule, subsequently, from the fifth to the eighth chapter the corresponding reports are developed. to the practice time -Four months- seeking to fulfill the specific objectives each month in the order in which they were proposed, one per month, that is, one per report. Finally, the ninth chapter responds to the conclusions and the tenth to the bibliography involved in the work.

*Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Mónica Cortes Falla.

Índice

	Pág.
Introducción	16
1. Problematización	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Límites y alcances del proyecto	24
1.2.1. <i>Límites del proyecto</i>	24
1.2.2. <i>Alcances del proyecto</i>	25
1.3. Objetivos	26
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	26
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	26
1.4. Metodología	26
1.4.1. <i>Etapa de Reconocimiento</i>	27
1.4.2. <i>Etapa de Identificación</i>	28
1.4.3. <i>Etapa de Búsqueda</i>	28
1.4.4. <i>Etapa de elaboración</i>	29
2. Información sobre la organización	31
2.1. Descripción sobre la organización o entidad	31

APOYO JURIDICO EN OFICINA DEL ASESOR DE JUZGAMIENTO UIS	7
2.1.1. <i>Sobre la Universidad Industrial de Santander</i>	31
2.1.1.1. Misión.	32
2.1.1.2. Visión.	33
2.1.1.3. Logo UIS.	33
2.1.1.4. Reseña Histórica UIS.	34
2.1.1.5. Reseña Histórica Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario	35
2.1.1.6. Organigrama UIS y ubicación de la Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario.	39
2.1.2. <i>Sobre el Cargo del Asesor de Juzgamiento</i>	41
3. Marcos de Referencia	43
3.1. Marco de antecedentes jurídicos	43
3.2. Marco teórico	47
3.3. Marco conceptual	51
3.3.1. <i>Función pública</i>	52
3.3.2. <i>Servidor Público</i>	52
3.3.3. <i>Derecho disciplinario</i>	53
3.3.4. <i>Asesor de Juzgamiento</i>	53
3.3.5. <i>Acción disciplinaria</i>	54
3.3.6. <i>Estudiante</i>	54
3.3.7. <i>Profesor</i>	55

APOYO JURIDICO EN OFICINA DEL ASESOR DE JUZGAMIENTO UIS	8
3.3.8. <i>Género</i>	55
4. Cronograma	55
5. Primer Informe	64
5.1. Desarrollo de la Etapa de Reconocimiento	64
5.1.1. <i>Desarrollo de la primera actividad: Reconocer el paso a paso de los procesos contra estudiantes y servidores llevados en la Oficina del Asesor de Juzgamiento.</i>	65
5.1.1.1. Procedimiento para expedientes de servidores públicos UIS llevados procesalmente con la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.	65
5.1.1.2. Procedimiento para expedientes de servidores públicos UIS llevados procesalmente con la Ley 734 de 2002.	70
5.1.1.3. Procedimiento para expedientes de Estudiantes UIS según el Reglamento Disciplinario Estudiantil Acuerdo 073 de 2014.	72
5.1.1.4. Procedimiento para expedientes de Estudiantes UIS por Violencias Basadas en Género.	80
5.1.2. <i>Desarrollo de la segunda actividad: Recopilar los expedientes de cada proceso disciplinario en etapa de juzgamiento</i>	81
5.1.2.1. Expedientes contra los servidores UIS.	82
5.1.2.2. Expedientes contra estudiantes UIS.	87
5.1.3. <i>Desarrollo de la tercera actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de los procesos actuales</i>	95

5.1.4. <i>Desarrollo de la cuarta actividad: Selección de procesos que se encuentran en trámite a día de hoy e identificación de sus peculiaridades</i>	99
5.1.4.1. Listado expedientes de servidores UIS en trámite.	99
5.1.4.2. Listado expedientes de estudiantes UIS en trámite.	100
5.1.4.3. Reconocimiento y clasificación de las particularidades fácticas de cada proceso disciplinario contra servidores UIS en trámite en la Oficina del Asesor de Juzgamiento.	101
5.1.4.4. Reconocimiento y clasificación de las particularidades fácticas de cada proceso disciplinario contra Estudiantes UIS en trámite en la Oficina del Asesor de Juzgamiento.	193
6. Segundo Informe	216
6.1. Desarrollo de la Etapa de Identificación	216
6.1.1. <i>Desarrollo de la quinta actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de las figuras jurídicas de los procesos actuales</i>	217
6.1.2. <i>Desarrollo de la sexta actividad: Establecer las figuras jurídicas compartidas en los casos, jerarquizando su repetición en los procesos, priorizando temáticas relativas a la violencia basada en género</i>	218
6.1.2.1. Diligenciamiento de formatos por figuras jurídicas al caso particular.	218
6.1.2.2. Jerarquización de las figuras jurídicas.	227
7. Tercer Informe	228

APOYO JURIDICO EN OFICINA DEL ASESOR DE JUZGAMIENTO UIS	10
7.1. Desarrollo de la Etapa de Búsqueda	228
7.1.1. <i>Desarrollo de la Séptima actividad: Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional</i>	230
7.1.2. <i>Desarrollo de la Octava actividad: Creación de un formato para la sintetización de la información recolectada de la doctrina nacional e internacional</i>	233
7.1.3. <i>Desarrollo de la Novena actividad: Acorde a la jerarquización de las figuras jurídicas realizada en la quinta actividad de esta práctica jurídico social, escudriñar y seleccionar pronunciamientos que traten estas figuras</i>	234
7.1.4. <i>Desarrollo de la Décima actividad: Diligenciamiento de los formatos elaborados en la etapa sexta y séptima, segregados por institución jurídica.</i>	238
7.1.4.1. Formatos sobre: Competencia del Asesor de Juzgamiento para conocer del caso.	251
7.1.4.2. Formatos sobre: Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.	241
7.1.4.3. Formatos sobre: Acoso por parte del médico a su paciente.	274
7.1.4.4. Formatos sobre: Acoso Sexual.	287
7.1.4.5. Formatos sobre: Violencia de Género.	291
7.1.4.6. Formatos sobre: Juzgar con perspectiva de género.	305
7.1.4.7. Formatos sobre: Principio de dignidad humana.	370
7.1.4.8. Formatos sobre: Principio de responsabilidad.	376

7.1.4.9. Formatos sobre: Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.	377
7.1.4.10. Formatos sobre: Incumplir deberes servidor público.	397
7.1.4.11. Formatos sobre: Extralimitación de funciones.	398
7.1.4.12. Formatos sobre: Principio de moralidad.	405
7.1.4.13. Formatos sobre: Principio de economía.	415
7.1.4.14. Formatos sobre: Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.	418
7.1.4.15. Formatos sobre: Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario.	435
7.1.4.16. Formatos sobre: Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.	437
8. Cuarto informe	438
8.1. Desarrollo de la Etapa de Elaboración	438
8.1.1. <i>Desarrollo de la Décima primera actividad: Creación de un correo Gmail que atienda exclusivamente a la Oficina del Asesor de Juzgamiento el cual servirá como base de datos</i>	439
8.1.2. <i>Desarrollo de la Décima segunda actividad: Compilación en la base de datos la fundamentación jurídica.</i>	439

8.1.2.1. Principios del derecho disciplinario que atiende la Oficina del Asesor de Juzgamiento.	441
8.1.2.2. De las figuras jurídicas llevadas a la base de datos y su relación con los principios del derecho disciplinario.	444
8.1.3. <i>Desarrollo de la Décima tercera actividad: establecer las conclusiones obtenidas en la práctica jurídico social.</i>	450
9. Conclusiones	450
Sugerencias:	454
10. Referencias Bibliograficas	456

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Régimen de transición que impone la entrada en vigor de la Ley 2094 de 2021...</i>	18
Tabla 2. <i>Cronograma de actividades a realizar en la práctica jurídico social.....</i>	54
Tabla 3. <i>Diferencias en los términos entre la Ley 1952 de 2019 y la Ley 734 de 2002.....</i>	70
Tabla 4. <i>Faltas en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la UIS.....</i>	74
Tabla 5. <i>Recopilación de expedientes disciplinarios contra servidores UIS.....</i>	81
Tabla 6. <i>Recopilación de expedientes disciplinarios contra estudiantes UIS.....</i>	87
Tabla 7. <i>Modelo de tabla para la reconocer y clasificar los procesos actuales.....</i>	94
Tabla 8. <i>Modelo de tabla para identificar las figuras jurídicas de controversia en los procesos actuales.....</i>	216
Tabla 9. <i>Modelo de tabla para el estudio de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional, pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación y demás pronunciamientos.....</i>	229
Tabla 10. <i>Modelo de tabla para el estudio de la información recolectada de la doctrina.</i>	232
Tabla 11. <i>Tabla registro de procesos.....</i>	233
Tabla 12. <i>Información de acceso a la base de datos.....</i>	466
Tabla 13. <i>Índice de la Base de Datos vigencia.....</i>	473

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Organigrama de la Universidad Industrial de Santander.....	37
Figura 2. Acercamiento a la sección del organigrama donde se supone debería estar la Oficina del Asesor de Juzgamiento pero no está.....	38
Figura 3. Organigrama de la oficina del asesor de juzgamiento disciplinario.....	39
Figura 4. Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores públicos etapa de instrucción.....	66
Figura 5. Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores públicos etapa de juzgamiento proceso ordinario.....	68
Figura 6. Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores públicos etapa de juzgamiento proceso verbal.....	68
Figura 7. Procedimiento Disciplinario Ordinario régimen de estudiantes UIS según el Acuerdo 073 de 2014.....	72
Gráfica 8. Procedimiento Disciplinario para imponer Comparendo régimen de estudiantes UIS según el Acuerdo 073 de 2014.....	73
Gráfica 9. Procedimiento Disciplinario régimen de estudiantes UIS para casos con Hechos Basados en Violencia de Genero Acuerdo 059 de 2022.....	80
Figura 10. Inicio del Drive que sirve como base de datos.....	466

Figura 11. División de temáticas por carpetas.....467

Figura 12. División de temáticas por carpetas.....467

Figura 13. Compilación de formatos de acuerdo a la carpeta con las temáticas correspondientes.....468

Introducción

Luego de la sentencia Gustavo Francisco Petro Urrego Vs. Colombia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 8 de julio de 2020, el paradigma del Derecho Disciplinario cambió en Colombia, porque las facultades de investigación y juzgamiento que se encontraban en cabeza de un solo ente, ahora se debían realizar por funcionarios diferentes, en aras a conservar la imparcialidad y garantías judiciales. Siendo así, la Universidad Industrial de Santander -UIS- acató lo dispuesto en las modificaciones de la legislación nacional. Así, se creó la Oficina del Asesor de Juzgamiento - de ahora en adelante OAJ- el 19 de enero de 2022 la cual está a cargo de Carlos Alberto Villarreal Angulo.

La Resolución 0139 de 2022 emitida por Rectoría, desarrolló, entre otras, las funciones asignadas al asesor de juzgamiento, quien se encarga de proferir la decisión de primera instancia en los procesos disciplinarios adelantados en contra de servidores públicos y estudiantes de la UIS y adicionalmente, adelanta el trámite de los procesos en etapa de juzgamiento relativos a Violencias Basadas en Género.

Tras el reciente surgimiento de esta Oficina en la universidad, la práctica jurídico social propuso un trabajo de constante apoyo jurídico en la sustanciación de la etapa de juzgamiento disciplinaria, lo cual, comprendió la revisión permanente para la actualización de expedientes digitales, la transcripción de audiencias de procesos verbales, producir diversos actos administrativos como autos, citaciones, fallos y diversa documentación necesaria en los actuales procesos en trámite actualmente en etapa de juzgamiento y los futuros que puedan

remitirse desde la Oficina de control Interno Disciplinario tras auto que evalúa la investigación disciplinaria y formula el pliego de cargos.

Al tiempo, se buscó dejar como producto a la OAJ de la UIS *una base de datos tendiente a compilar jurisprudencia y doctrina cuya consulta contribuya en la fundamentación jurídica y argumentación de la diversa documentación de los procesos adelantados y en trámite que se puedan llevar en la etapa de juzgamiento.* Su contenido se limitará principalmente a pronunciamientos de la Corte Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación, Consejo de Estado y la doctrina pertinente.

1. Problematicación

1.1. Planteamiento del problema

A raíz de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH- Petro Vs Colombia, en la cual se obliga al estado colombiano a realizar separación de los roles de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario. La procuraduría en la Directiva 013 del 16 de julio de 2021 obliga a que todas las instituciones del país cumplan con la requerida separación de las funciones de investigación y juzgamiento antes en cabeza de un mismo funcionario, todo esto conforme a la Ley 2094 de 2021 que modifica la Ley 1952 de 2019 relativa al Código General Disciplinario.

De este modo, se traslada la aplicación de la normativa internacional y nacional al contexto de la UIS, así, la institución de educación superior promulga el 31 de enero de 2022 el Acuerdo 006 de 2022 emanado del Consejo Superior *“Por el cual se establece el régimen disciplinario aplicable a los servidores de la Universidad Industrial de Santander y se establecen competencias en materia disciplinaria”* en el cual se contempla la etapa que comprende la indagación preliminar, la investigación formal, cierre de la investigación y su evaluación a un funcionario específico, esto es el de instrucción, que en el caso de la UIS corresponde a la Oficina de Control Interno Disciplinario; por otro lado, una vez formulados los cargos, un funcionario distinto asume el trámite y se encarga de decidir la modalidad de procedimiento a seguir con la que se continuará el proceso, este puede ser, verbal u ordinario dando pie al inicio del juzgamiento propiamente dicho.

Para esto, como lo menciona la Dirección de Comunicaciones UIS (2022), Carlos Alberto Villareal Angulo tomó el cargo de Asesor de Juzgamiento UIS según la resolución Número 096 de 2022, siendo una de las primeras universidades de Colombia en aplicar la normativa de la CIDH, en lo novedoso de la gestión que asume la OAJ y su escasa implementación logística puede radicar la acumulación y congestión de procesos disciplinarios en curso, situación que se evidencia y en cuya solución este trabajo pretende aportar.

Según la Resolución 0139 de 2022 que determina las funciones que le atañen, a este funcionario le compete, no solo adelantar la etapa de juzgamiento en los procesos disciplinarios que se remiten por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad, sino que también cumple con funciones de asesoramiento a las comisiones de juzgamiento en los procesos que se llevan contra estudiantes de las diversas facultades de la UIS, además, le corresponde conocer de la fase de juzgamiento en primera instancia en los procesos adelantados por conductas que constituyan cualquier forma de discriminación o violencia debido al género y/o violencia sexual, según lo dispuesto en el Acuerdo Superior número 059 de 2022 por el cual *“se aprueban disposiciones en materia disciplinaria obre hechos de violencia y discriminación basada en género”* y la Resolución 0094 de 2023 por el cual *“se aprueba el Protocolo para la Prevención, la Detención y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género”* que actualiza la ruta de atención en el protocolo de género de la Resolución 298 de 2018 del 1 de marzo de 2018, incluyendo en el protocolo, una etapa de remisión de dichos casos a instancias disciplinarias internas de la Universidad.

Igualmente, es importante destacar, que se le asignó el conocimiento tanto de los procesos llevados bajo la Ley 734 de 2002 como los de la Ley 1952 de 2019, pues el régimen de transición que impone la entrada en vigor de la Ley 2094 de 2021, establece el artículo 263 de la Ley 1952 de 2019, que:

Tabla 1

Régimen de transición que impone la entrada en vigor de la Ley 2094 de 2021

Escenario	Procedimiento	Separación de roles
<p>Escenario 1: Procesos iniciados con la Ley 734 de 2002 y para el 29 de marzo de 2022 que entra a regir la Ley 2094 de 2021 ya tenían notificado pliego de cargos o audiencia instalada.</p>	<p>El procedimiento se rige por la Ley 734 de 2022 (Código Único disciplinario)</p>	<p>Debe darse separación en los roles de instrucción y juzgamiento pese a que se aplique procesalmente la Ley 734 de 2022.</p>

<p>Escenario 2: Procesos iniciados con la Ley 734 de 2002 pero para el 29 de marzo de 2022 no tenían pliego de cargos notificados ni audiencia instalada.</p>	<p>El procedimiento se rige por la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario).</p>	<p>Debe darse separación en los roles de instrucción y juzgamiento.</p>
<p>Escenario 3: Procesos iniciados con la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, es decir, luego del</p>	<p>29 de marzo de 2022. El procedimiento se rige por la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021</p>	<p>(Código General Disciplinario). Debe darse separación en los roles de instrucción y juzgamiento.</p>

Nota: Tabla adaptada de lo consagrado en el artículo 263 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario).

De este modo, pese a que el procedimiento se rige por la ley anterior, siendo así, la Ley 734 de 2002, la división de roles debe predicarse de todas las actuaciones a partir del 29 de marzo de 2022. Esto es, los casos disciplinarios vigentes para esta fecha deben pasar sin excepción

alguna a la etapa de juzgamiento bajo el cargo de funcionario disímil al de instrucción, siendo en el caso de la UIS, el encargado de la OAJ.

La OAJ de la UIS, como se verá más adelante en el organigrama, se constituyó como una dependencia adscrita a rectoría, así, cumplidas las funciones antes enunciadas, indispensables para la etapa de juzgamiento, el cúmulo de trámites, las decisiones de primera instancia se están retrasando, lo que se puede derivar en impunidad disciplinaria al tiempo en que se pone en peligro la legitimidad que se tiene frente a la institución en la persecución y sanción de actos reprochables por parte de los estudiantes y que en el caso de los servidores atentan el deber funcional y fines del estado. Desde la creación de la Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario, inicios del 2022, el único servidor con que se cuenta, ha adelantado 26 procesos disciplinarios contra servidores públicos de la UIS y 20 procesos contra Estudiantes, algunos de los cuales vienen con fecha del 2018, existiendo el riesgo de que prescriban. En la actualidad, cuenta con aún 12 procesos disciplinarios en trámite contra servidores públicos de la UIS y 3 procesos disciplinarios en trámite contra estudiantes (5 en apelación), siguiendo para estos últimos lo dispuesto en el Reglamento Disciplinario Estudiantil, este es, el Acuerdo del Consejo Superior número 073 de 2014 y las normas que lo sustituyan, deroguen, modifiquen o complementen.

Resaltando, que este número de procesos atienden únicamente a la etapa de juzgamiento, por lo que, de igual forma se deben considerar los futuros procesos que en el desarrollo de la práctica se puedan llevar en razón a futuras emisiones de pliegos de cargos por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario, sumando la reciente modificación del protocolo de

género relativo a la remisión de estudiantes y servidores para que sean también investigados disciplinariamente.

Especialmente, desde esta práctica se vio la necesidad de una expedita tramitación en la OAJ de los casos de Violencia Basada en Género, ya que, atendiendo los expedientes, el 44,44% de los casos llevados en etapa de juzgamiento en contra de estudiantes responden a presuntas faltas correlativas a violencias de género, 8 casos contra estudiantes, uno por abuso sexual y otros 3 por acoso, aspecto problemático que requiere de procesos céleres que eviten caer en la revictimización institucional; como lo mencionaba la Corte Constitucional en sentencia T-027 de 2017 la existencia de demandas ante la CIDH en contra de los estados *“Por el incumplimiento del deber de debida diligencia”* esto es, en juzgar diligentemente este tipo de procesos basados en género, ejemplo de esto se tiene el caso María Da Penha contra Brasil, en la cual se menciona que:

“La falta de juzgamiento y condena del responsable en estas circunstancias constituye un acto de tolerancia por parte del Estado (...) Es más, como ha sido demostrado previamente, esa tolerancia por los órganos del Estado no es exclusiva de este caso, sino una pauta sistemática. Es una tolerancia de todo el sistema, que no hace sino perpetuar las raíces y factores psicológicos, sociales e históricos que mantienen y alimentan la violencia contra la mujer” (María Da Penha Vs. Brasil Corte Interamericana de derechos humanos. Sentencia)

Tal así, que el tribunal internacional condenó que el Estado se hubiera tardado más de 15 años en tomar medidas contra el agresor, llevando a concluir que la impunidad en casos de

violencia de género y procesos tardíos, resultan contrarios a la obligación internacional, también adquirida por Colombia, de ratificar la Convención de Belém do Pará.

En consecuencia, y con respaldo en las evidencias presentadas, radica el apoyo jurídico en la OAJ por parte de la Escuela de Derecho y Ciencia Política a través de una estudiante interesada y comprometida a luchar desde la institucionalidad por un juzgamiento meritorio en los casos basados en violencias de género en la UIS, respetando el debido proceso.

Sin embargo, las pretensiones de esta Práctica Jurídico Social no atendieron únicamente a estos casos, sin desmedro de su priorización, sino en consideración a la diversidad de procesos llevados en la etapa de juzgamiento, se propuso participar en las actuaciones, diligencias y diversas decisiones que se deben emitir en esta etapa, coadyuvando con la sustanciación en procura de un correcto desarrollo de lo que se constituye hoy como la primera instancia disciplinaria; al tiempo, el principal enfoque de la práctica atendió en contribuir a la agilización del trabajo de la argumentación fundada en fuentes jurisprudenciales y doctrinales requerida en los documentos que sustentan las disposiciones en los procesos actuales y futuros, por lo que, se ideó la construcción de una base de datos compilatoria de pronunciamientos ya enunciados.

1.2. Límites y alcances del proyecto

1.2.1. Límites del proyecto

La práctica socio jurídica titulada “*Apoyo jurídico en la oficina del Asesor de Juzgamiento de la Universidad Industrial de Santander y elaboración de una base de datos tanto jurisprudencial como doctrinal para agilizar la sustanciación de las decisiones de*”

primera instancia en el ejercicio de la acción disciplinaria” se limitó específicamente a Bucaramanga Santander, localidad donde se encuentra el campus principal de la UIS, institución educativa de carácter público en la cual se desarrollará la práctica jurídica social, concretamente, en la dependencia de la OAJ.

Involucra la elaboración de una base de datos tendiente a compilar jurisprudencia y doctrina, entre estos, pronunciamientos de la Corte Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación, Consejo de Estado y la doctrina pertinente especialmente la producida entre los años 2002-2023, esto es, la producida en vigencia de la Ley 734 de 2004 y Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, vigente aún como ya se mencionó.

1.2.2. Alcances del proyecto

Lo que se espera conseguir con la práctica jurídico social en la OAJ de la UIS es contribuir en la descongestión de la sustanciación de los procesos disciplinarios en etapa de juzgamiento por medio de la base de datos como producto, ya que esta al compilar extractos de pronunciamientos jurisprudenciales y doctrina relativas a la figura jurídica de interés *-por ejemplo: la competencia del asesor de juzgamiento-*, servirán de citas textuales o parafraseadas por parte de la OAJ a la hora de construcción de diversos actos administrativos.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Apoyar al Asesor de Juzgamiento de la UIS a través de la configuración de una base de datos compilatoria de jurisprudencia y doctrina a fin de agilizar la sustanciación de la primera instancia disciplinaria.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Primero: Reconocer y clasificar las particularidades fácticas de cada proceso disciplinario que se encuentre en trámite en la OAJ.

Segundo: Identificar las figuras jurídicas abordadas de manera particular en los casos manejados en la OAJ UIS para su priorización en la posterior búsqueda de información.

Tercero: Establecer acorde a la jurisprudencia y doctrina los fundamentos argumentativos para la proyección de actos administrativos tramitados en la primera instancia disciplinaria llevadas en la OAJ UIS atendiendo los principios y normatividad disciplinaria.

Cuarto: Elaborar una base de datos en donde consten las fuentes jurídicas que servirán a la proyección de actos administrativos en la OAJ UIS.

1.4. Metodología

Para empezar, es de aclarar que los objetivos planteados anteriormente se desarrollaron en la práctica jurídico social de manera cronológica, así, se planteó un orden y estructura que se configura en diversidad de etapas, las cuales cuentan con respectivas actividades inmersas

en cada una de ellas para el cumplimiento a cabalidad de los objetivos propuestos, girando en torno al objetivo general. De este modo para que se pudiera abordar a cabalidad la construcción de la base de datos priorizando temáticas correspondientes a los casos llevados en trámite actualmente en la OAJ, se planteó:

Dividir la metodología en cuatro etapas, cada una propuesta para agotarse en cada mes de la práctica presentando el respectivo informe mensual.

1.4.1. Etapa de Reconocimiento

En esta etapa lo que se buscó es el cumplimiento del primer objetivo específico, de este modo, procuraba descubrir las particularidades de los casos llevados en la OAJ en aras a realizar el respectivo apoyo jurídico en la proyección de documentos necesarios, adicional, sirvió para posteriormente identificar las figuras jurídicas en la compilación de la base de datos, esta etapa se compuso de las siguientes actividades:

- **Primera actividad:** Reconocer el paso a paso de los procesos contra estudiantes y servidores llevados en la OAJ.
- **Segunda actividad:** Recopilar los expedientes de cada proceso disciplinario en etapa de juzgamiento, siendo destacable la conservación en la reserva frente a los nombres de los disciplinados en aras a la confidencialidad de los trámites adelantados en la OAJ.
- **Tercera actividad:** Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de los procesos actuales.
- **Cuarta actividad:** Seleccionar los procesos que se encuentran en trámite a día de hoy, destacando sus peculiaridades como, fecha de inicio, fase del proceso en la que

se encuentra, etc., con fines, no solo a la elaboración de la base de datos sino también para facilitar el acompañamiento jurídico que se dará a lo largo de la práctica.

1.4.2. Etapa de Identificación

Esta etapa esperaba cumplir con el segundo objetivo específico proyectándose en el segundo informe de la práctica jurídico social, en esta, una vez recopilados los procesos disciplinarios en trámite y sus particularidades, buscaba la identificación de las figuras jurídicas relevantes en cada uno de estos procesos para la selectividad a la hora de atender la búsqueda de información jurisprudencial y doctrinal. Esta etapa se compuso de las siguientes actividades:

- **Quinta actividad:** Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de las figuras jurídicas de los procesos actuales.
- **Sexta actividad:** Establecer las figuras jurídicas compartidas en los casos, jerarquizando su repetición en los procesos, priorizando temáticas relativas a la violencia basada en género.

1.4.3. Etapa de Búsqueda

La tercera etapa buscó correlativamente acatar el objetivo específico número tres, de esta forma, se dio la inmersión en diversas plataformas de búsqueda jurisprudencial y doctrinal en aras a la recopilación. Esta etapa se compone de las siguientes actividades:

- **Séptima actividad:** Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional y pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación, el cual consta de:

Identificación, hechos generadores, consideraciones relativas a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, decisión tomada.

- **Octava actividad:** Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la doctrina nacional e internacional, el cual consta de:
Autor, texto, fecha de publicación, citación relativa a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, etc.
- **Novena actividad:** Acorde a la jerarquización de las figuras jurídicas realizada en la quinta actividad de esta práctica jurídico social, escudriñar y seleccionar pronunciamientos que atiendan a estas figuras. Lo anterior, acudiendo a plataformas proveedoras de información jurídica nacional e internacional, acatando los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales acordes al tema de interés, tales como Vlex, MultiLegis, Jstor, Proquest, Ebooks, Digitalia, entre otras.
- **Decima actividad:** Diligenciamiento de los formatos elaborados en la etapa sexta y séptima, segregados por institución jurídica para un mayor entendimiento y fácil acceso.

1.4.4. Etapa de elaboración

Para finalizar se tiene la elaboración del producto para de esta práctica socio jurídica, dando cumplimiento al cuarto objetivo específico, esta etapa fue tendiente a la creación de la base de datos compilatoria de jurisprudencia y doctrina, se compuso de las siguientes actividades:

- **Décima primera actividad:** Creación de un correo Gmail que atienda

exclusivamente a la Oficina del Asesor de Juzgamiento el cual servirá como base de datos desde la plataforma drive, este se remitirá de manera inmediata al tutor Carlos Villarreal Angulo y directora Mónica Cortes Falla en aras a la constante supervisión y sujeción a recomendaciones en la creación.

- **Décima segunda actividad:** Compilación en la base de datos la fundamentación jurídica de preferencia jurisprudencial y doctrinal utilizando como núcleo los formatos diligenciados.
- **Décima tercera actividad:** Conclusiones obtenidas en la práctica jurídico social.

Es de resaltar que durante la ejecución de las actividades propuestas en aras a la proyección de la base de datos jurisprudencial y doctrinal mencionadas anteriormente, también se estuvo sujeto al constante apoyo jurídico que pueda surgir en el periodo de práctica, relativo a la actualización de expedientes digitales, proferir diversos actos administrativos que abarcan autos, citaciones, fallos y diversa documentación necesaria en los actuales procesos en trámite que se llevan en etapa de juzgamiento y los futuros que puedan remitirse desde la Oficina de control Interno Disciplinario.

2. Información sobre la organización

2.1. Descripción sobre la organización o entidad

Se inicia haciendo mención a la UIS en razón a que la dependencia en la cual se llevó la Práctica Jurídico Social hace parte de dicha institución educativa, por lo cual ciertas características organizacionales, responden a lo dispuesto por la Universidad.

2.1.1. Sobre la Universidad Industrial de Santander

El Acuerdo número 166 de 1993 de diciembre 22 de ese mismo año, crea el Estatuto General de la UIS, en su Artículo 2 se menciona su naturaleza y domicilio, siguiendo este, se entiende que la UIS es una institución de educación superior de carácter autónomo en materia financiera, académica y administrativa, con régimen especial, vinculado al Ministerio de Educación Superior quien hará las veces de inspección y vigilancia. Fue creada mediante las Ordenanzas números 41 de 1940 y 83 de 1944 de la Asamblea Departamental de Santander, reglamentadas por el Decreto 1300 de Junio 30 de 1982 de la Gobernación de Santander, en las cuales se expresa su carácter de establecimiento público del orden departamental, en este caso, el departamento de Santander, cuenta con patrimonio independiente y personería jurídica, contando con su domicilio principal en la Ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander, República de Colombia, pero facultado para establecer dependencias seccionales, de acuerdo con la Ley. Adicionalmente, la Ley 30 de 1992 “*Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior*” contempla que en el caso de las entidades educativas oficiales y estatales, la dirección recaerá en el Consejo

Superior, Consejo Académico y Rector. (Congreso de la República, 1992). El artículo 3 del Acuerdo 166 de 1993, menciona la autonomía universitaria, principio constitucional que regula a las Universidades de carácter Público, este, permite a la UIS regirse por sus propios estatutos siempre que estos no contraríen los presupuestos contemplados en la constitución, la ley y lo dispuesto por las altas cortes, frente a la autonomía universitaria ya la Corte Constitucional ha mencionado en sentencia T-123 de 1993 que “ *Es el derecho de cada institución universitaria a ser lo que es, el derecho a su propia ley que la identifica como ente singular dentro del mundo universitario*” (Corte Constitucional, 1993) Por lo que, también podrá designar sus autoridades académicas y administrativas, como es el caso con Carlos Villarreal Angulo, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos; definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales; seleccionar a sus profesores; admitir a sus alumnos, adoptar sus correspondientes regímenes; establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y su función institucional. En este entendido, la UIS cuenta con basta reglamentación propia la cual se ha emitido en pro de regular diversos aspectos de la institución.

2.1.1.1. Misión. El artículo 4 del del Acuerdo 166 de 1993 establece como misión:

“Artículo 4: LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa en un proceso de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad. Orientan su

misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo. Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales.”
(Universidad Industrial de Santander, 1993)

2.1.1.2. Visión. El acuerdo 026 de 2018 consagra el Proyecto Institucional de la Universidad Industrial de Santander en el cual se menciona:

“Para el año 2030 la Universidad Industrial de Santander será reconocida en el entorno nacional e internacional como una comunidad intelectual, ética y diversa, que educa para interpretar los desafíos del mundo, que es abierta a nuevas formas de pensamiento y que gestiona el conocimiento para el avance y la transformación de la sociedad y la cultura hacia el mejoramiento de la calidad de vida. La UIS, a fin de fortalecer la naturaleza pública que le es propia, habrá actuado de manera significativa y acorde con los derechos humanos para la conservación de la biodiversidad, el desarrollo sostenible, la convivencia pacífica, la cohesión social y la democracia.”(Universidad Industrial de Santander, 2018)

2.1.1.3. Logo UIS. El estatuto general menciona que el color que ha sido adoptado como elemento integrante de la identidad institucional es el verde, color que simboliza la esperanza, y un signo cromático que evoca la idea de la apertura del hombre hacia todo aquello que es posible construir, hacia la utopía, hacia lo mejor para la sociedad que es lo que está implícito en la tarea educativa. (Universidad Industrial de Santander, 1993)

2.1.1.4. Reseña Histórica UIS. La UIS fue fundada un primero de marzo de 1948, fue instalada en la capital santandereana, exactamente en el patio de la Escuela Industrial Dámaso Zapata. Esto fue posible tras la creación por la Asamblea Departamental según la Ordenanza número 30 del 9 de diciembre de 1947 (Bayona, 2021), surgió desde la elite cultural santandereana a fines de modernizar el departamento e incrementar el desarrollo industrial, con el fin de promocionar la industria regional, teniendo en cuenta las competencias comerciales que tenía el departamento en ese momento.

Los primeros veinte estudiantes que ingresaron a cursar la UIS, corresponden a carreras como Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Química, dirigidas por Hernando Pardo Ordóñez, Alfonso Penagos Mantilla y Lelio Martínez Villalba, respectivamente. Sin embargo, para sus inicios, no se contaba con diversidad de profesionales en dichas áreas que sirvieran como docente, este problema de la escasez de conocimientos se soluciona con los inmigrantes que llegaron por los efectos de la Segunda Guerra Mundial: los alemanes o austríacos Ernst Massar, Federico Mamitza, Jacob Seib, Werner Küenzel, Wilhem Spachovsky, Friederich Weymayr y Martín Lutz; así como los italianos Guido Burzzi, Francesco Cozza, Antonio Cacciolo, Paolo Lossa y Bartolo Serafín.

(Universidad Industrial de Santander compilando a Martínez, Martínez, s, Delgado, Acevedo, 2022), de este modo, a medida que pasa el tiempo se van instaurando diversas facultades, tales como ciencias, ciencias humanas, salud, entre otras, debido a la promulgación de la Ley 80 de 1980, con la cual se debió dar aplicación a la oferta académica.

Actualmente, la UIS mantiene sus puertas abiertas a los colombianos, conservando estándares altos de calidad y siendo reconocida a nivel nacional e internacional, ubicándola como una de las tres mejores universidades públicas del país, según el más reciente informe del Center for World University Rankings 2022-2023 (Dirección de Comunicaciones UIS, 2022), adicional, la UIS cuenta con acreditación institucional por el Ministerio de Educación en la Resolución número 5775 del 24 de abril de 2014, brindando educación superior de excelencia a sus más de 23.000 estudiantes.

2.1.1.5. Reseña Histórica Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario.

Contextualizando, en Colombia, a los 30 días de octubre de 2011 se elige Alcalde Mayor de Bogotá a Gustavo Francisco Petro Urrego, quien desarrolla funciones de dirección entre el 1 de enero de 2012 y el 1 de enero de 2016, en este periodo de mandato se decide implementar una reforma en el sistema de recolección de basuras de la ciudad, la misma pretendía descartar la privatización en la recolección de residuos de la capital colombiana, abanderando por la creación de una empresa pública, lo cual generó controversias por parte de la sociedad en razón a la desnaturalización de la licitación pública entre otras posturas sociales que se vivieron en aquel entonces, problemática que conllevó a que los días 18, 19 y 20 de diciembre de 2012 se generarán inconvenientes de salubridad en razón al estancamiento en el proceso de recolección de basura en Bogotá, dejando 5,841 toneladas de residuos en las calles de la capital colombiana.

Lo anterior, conllevó a que la Procuraduría General de la Nación le sancionara el 9 de diciembre de 2013 por anomalías en la consumación de la reforma, desembocando en la destitución de su cargo como Alcalde Mayor de Bogotá e inhabilidad para ejercer cargo

público por un término de 15 años, sin embargo, Gustavo Petro arguyó que esta decisión fue violatoria de sus Derechos, por lo cual, presentó diversos recursos los cuales no prosperaron desembocando en un amplio proceso, hasta elevarse a la CIDH.

Así, a los 8 días del mes de julio de 2020 la CIDH emite sentencia (Petro Urrego Vs. Colombia. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia) en la cual se declara la responsabilidad internacional por parte de Colombia en razón a violentar las garantías de Gustavo Francisco Petro Urrego, cambiando el sentido que se traía en Colombia frente al derecho disciplinario, se discute la jurisdiccionalidad en el ejercicio del derecho sancionatorio disciplinario contra servidor público elegido popularmente y la afectación que suponen las normas disciplinarias colombianas a la garantía judicial de la imparcialidad objetiva, esto, al no regularse la división de roles, dado que el ente encargado de emitir el pliego de cargos bajo funciones de instrucción, fue el mismo ente en juzgar los mencionados, concluyendo que es contrario al debido proceso disciplinario concentrar en un solo ente las facultades investigativas, acusatorias y sancionatorias.

Lo anterior, atendió a que la forma en la que operaba el Derecho Disciplinario en Colombia impedía lo estipulado en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, en la cual se consagran las garantías judiciales en el artículo 8 numeral 1:

“ARTÍCULO 8. Garantías Judiciales. 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter” (Convención americana sobre derechos humanos).

De este modo, la CIDH obliga al estado colombiano a legislar en virtud de la adecuación del ordenamiento jurídico acorde con el requerimiento de la división del rol de instrucción y juzgamiento propendiendo el proteger la imparcialidad exigible de las actuaciones, así, por medio de la Ley 2094 de 2021 se modifica la Ley 1952 de 2019, consagrándose en el artículo 12 de esta última la separación de funciones como parte del debido proceso, de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. (...)” (Congreso de la República, 2019)

Una vez expuesto este cambio de paradigma en el derecho disciplinario que atendió al pronunciamiento de la CIDH, la Procuraduría General de la Nación emite la Directiva 013 del 16 de julio de 2021, en esta se estipulan directrices para el ejercicio de la acción disciplinaria, solicitando a las Oficinas de Control Interno Disciplinario y a las Personerías, que adopten las medidas que sean necesarias para separar las funciones de instrucción y juzgamiento, conforme a lo establecido en la Ley 2094 de 2021. (Procuraduría General de la Nación. Directiva 013, 2021). Sin embargo, pese a que la directiva resaltaba la necesidad de

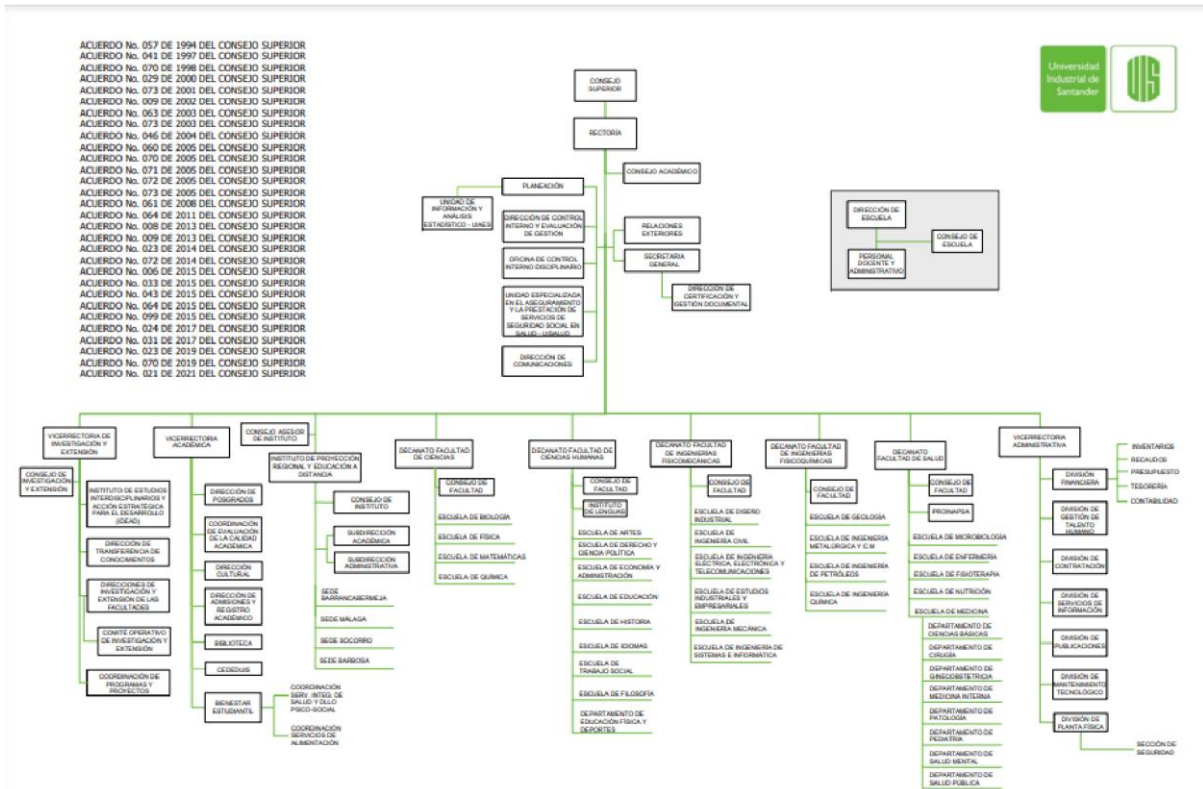
tomar medidas para la aplicación de la legislación, es de resaltar que dicha ley entraría a regir para el 29 marzo de 2022.

Atendiendo la normativa internacional que modifica la legislación nacional, la UIS atiende la división de dichos roles, siendo caso tal lo que conlleva a la creación de la OAJ de Juzgamiento en enero del 2022, por lo tanto, es una dependencia adscrita a rectoría prácticamente nueva, por lo que su reseña histórica no data desde mucho tiempo atrás.

2.1.1.6. Organigrama UIS y ubicación de la Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario. Relativo a la organización de la dependencia que ocupa esta Práctica Jurídica Social, se destaca que la OAJ no se encuentra inmersa en la Oficina de Control Interno Disciplinario, sino que resulta autónoma de esta, sin embargo, cuando se remite al organigrama de la Universidad, la OAJ no se logra observar en el mismo, caso contrario a la Oficina de Control Interno Disciplinario la cual sí aparece en el organigrama de la universidad, tal cual se evidencia en la siguiente Figura:

Figura 1

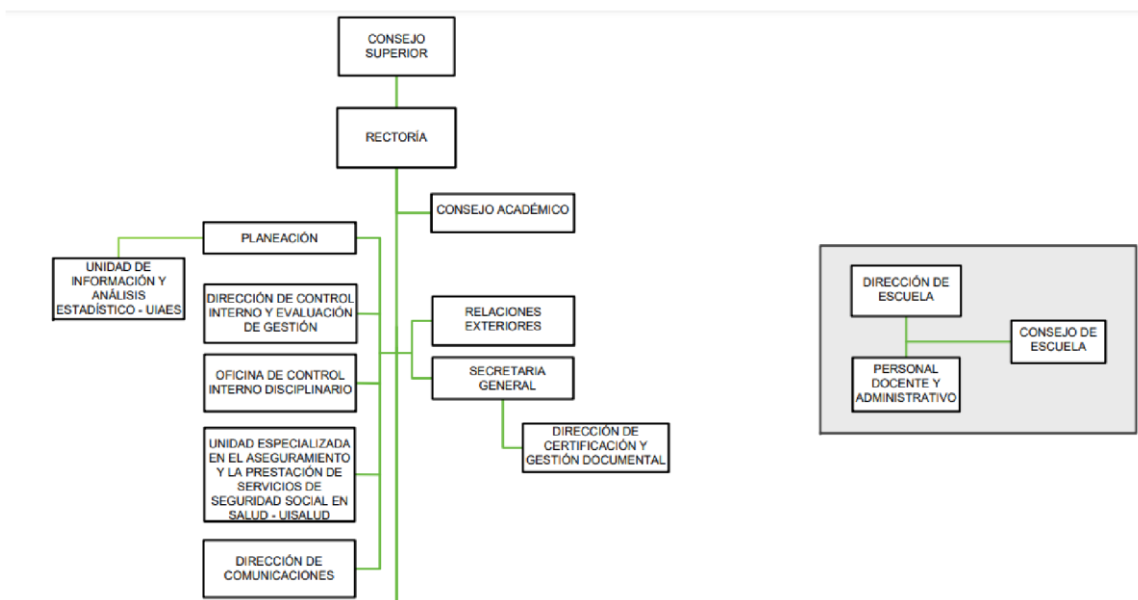
Organigrama de la Universidad Industrial de Santander



Nota: Extraída del Manual de Gestión integrado Procesos de la Universidad Industrial de Santander

Figura 2

Acercamiento a la sección del organigrama donde se supone debería estar la Oficina del Asesor de Juzgamiento pero no está



Nota: Extraída del Manual de Gestión Integrado Procesos de la Universidad Industrial de

Santander.

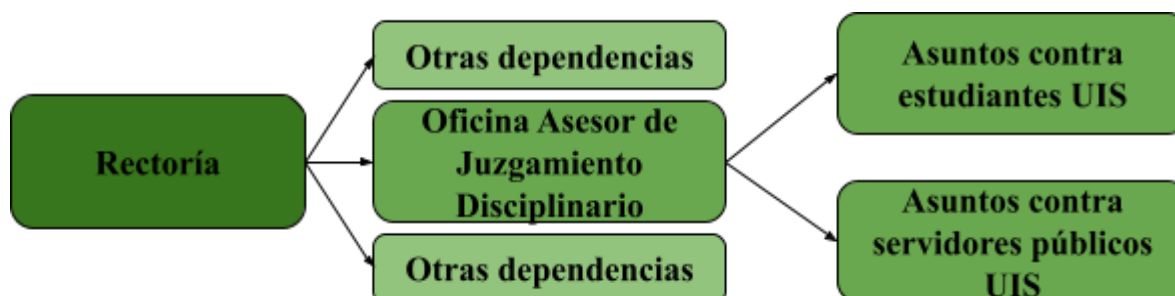
Lo anterior atiende a que la última modificación de dicho organigrama fue aproximadamente para el año 2021, mientras que, la Oficina del Asesor de Juzgamiento como ya se mencionó previamente, apareció a inicios del 2022, sin embargo, para el 2023 año actual, se considera un tiempo prudente en el cual debió actualizarse.

Por otro lado, la Resolución número 0139 de 2022 del primero de febrero de ese año,

“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” evidencia que la OAJ corresponde a una unidad administrativa adscrita a rectoría, siendo una dependencia jerárquica del Rector. Bajo esos términos, el organigrama luciría algo así:

Figura 3

Organigrama de la oficina del asesor de juzgamiento disciplinario



Nota: Adaptado del Manual de Funciones UIS última modificación 2022.

2.1.2. Sobre el Cargo del Asesor de Juzgamiento

Del mismo modo, la Resolución número 0139 de 2022 del primero de febrero de ese año, “*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*” señala que el objetivo del cargo del Asesor de Juzgamiento es “*Ejercer la acción disciplinaria en la Universidad Industrial de Santander de conformidad con las competencias señaladas en la ley y la normativa interna*” (Universidad Industrial de Santander, 2022) para lo cual cuenta con las siguientes funciones específicas a su cargo:

- Asumir el conocimiento de las actuaciones disciplinarias que se encuentren en etapa de juzgamiento, adelantadas por el Director de Control Interno Disciplinario, de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.

- Adelantar la etapa de juzgamiento en los procesos disciplinarios a partir de la notificación del pliego de cargos y hasta la expedición del fallo de primera instancia y realizar la notificación del mismo, de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.
- Ordenar la suspensión provisional de un servidor público en la etapa de juzgamiento, de conformidad con los parámetros y la competencia atribuida en la ley disciplinaria vigente y la normatividad interna.
- Remitir a la segunda instancia el expediente cuando haya lugar a ello, según la ley disciplinaria vigente.
- Responder por la oportuna realización de las diligencias requeridas en cada una de las etapas en los procesos disciplinarios de su competencia.
- Servir de asesor, sustanciador y secretario ad hoc a las distintas Comisiones de Juzgamiento, en los procesos disciplinarios que se adelanten contra los estudiantes de la Universidad.
- Reportar a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación, las sanciones impuestas y fallos absolutorios ejecutoriados emitidos.

Además, como se esbozaba, por medio de Acuerdo del Consejo Superior N. 059 de 2022 se le otorgó al Asesor de Juzgamiento conocimiento en los casos de violencia basada en género:

- *“La autoridad disciplinaria encargada de adelantar la fase de juzgamiento en primera instancia en los procesos disciplinarios adelantados por conductas*

que constituyan cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género y/o violencia sexual será el Asesor de Juzgamiento.”

(Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander, 2022).

3. Marcos de Referencia

3.1. Marco de antecedentes jurídicos

Relativo a la normativa vigente, se establecen diversas leyes que rigen la materia disciplinaria a día de hoy, jurisprudencias, entre otras, los cuales son el sustento del desarrollo de la Práctica Jurídico Social, orientando el proceder y las decisiones a tomar, varias de las cuales ya se han mencionado a lo largo de este escrito, estas son:

Para empezar, se acude en materia internacional a la **Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Petro Urrego VS. Colombia** sentencia del 8 de julio de 2020 con la cual se cambia la perspectiva que se traía en derecho disciplinario, especialmente, se obliga al estado colombiano a implementar la división de los roles de instrucción y juzgamiento en aras a la imparcialidad y las garantías judiciales. Así, la **Ley 1952 de 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.”* rige en la actualidad frente a la acción disciplinaria, clasificación de las faltas, entre otras, siendo modificada por la **Ley 2094 de 2021** a razón de dicha sentencia de la CIDH, pues en la **Gaceta del Congreso 234** en la cual se discute el **Proyecto de Ley 423 de 2021** referente a la modificación del Código General Disciplinario, se atiende entre

otros, al siguiente motivo “La necesidad de mantener y proteger la institucionalidad en el estado colombiano.” (Congreso de la República, 2021)

Por otro lado, se tiene la **Ley 734 de 2002** en la cual se consagra el Código Disciplinario Único, el cual derogó la Ley 200 de 1995, sin embargo, dicho Código Único Disciplinario se encuentra derogado parcialmente por la Ley 1952 de 2019 y su respectiva modificación, a pesar de esto, ambos códigos disciplinarios confluyen en aplicabilidad dado el régimen de transitoriedad aplicable.

Adicional, esta práctica atiende al **Acuerdo 006 de 2022** “*por el cual se establece el régimen disciplinario aplicable a los servidores de la Universidad Industrial de Santander y se establecen competencias en materia disciplinaria*”, el cual atiende al **Acuerdo del Consejo Superior 056 del 13 de diciembre de 2021** en el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2022, creándose allí el cargo de Asesor de Juzgamiento de nivel asesor con dedicación de tiempo completo y asignación básica mensual correspondiente al nivel 4 dentro de la estructura salarial de los cargos de dirección, adscrito a la Rectoría de la Universidad, encargado de conocer los procesos disciplinarios que se promuevan contra servidores públicos de la Universidad a partir de la formulación de cargos y tramitarlos en su integridad hasta proferir el fallo de primera Instancia.

También, como se ha mencionado, la práctica atiende un enfoque de género, por lo que se remite al **Acuerdo 059 de 2022** “*Por el cual se aprueban disposiciones en materia disciplinaria sobre hechos de violencia y discriminación basada en género.*” en este, se considera la sentencia **T-061 de 2022** por la cual se exhorta al Ministerio de Educación Nacional elevar a norma nacional la exigencia para las universidades públicas y privadas

en la emisión de instrumentos normativos enfocados en la adopción, prevención, atención de los casos de violencia y discriminación basada en género. Por lo que, atendiendo el pronunciamiento de la Corte Constitucional, se genera la **Resolución del Ministerio de Educación Nacional número 014466 del 25 de julio de 2022** *“Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detención, atención a violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación inclusiva e intercultural”* normativa nacional que la UIS pese a su autonomía universitaria, debe acatar.

Al tiempo se cuenta con la sentencia **T-426 de 2021** en la que se precisó el deber de las IES en adoptar mecanismos de investigación y sanción en el marco de los compromisos nacionales e internacionales asumidos por Colombia relativa a la prevención y sanción de las diversas formas de violencia, recayendo la obligación en la UIS de perseguir y sancionar estos casos, de los cuales tendrá conocimiento el Asesor de Juzgamiento. Atendiendo lo anterior, se emite la **Resolución 0094 de enero de 2023** *“Por el cual se aprueba el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención a Hechos de violencia y Discriminación Basados en Género”* con este, se modifica el anterior protocolo de género en el cual se omitía la remisión inmediata a investigación y juzgamiento disciplinario de los casos en los que media violencia de género, en la actualidad el protocolo contempla dicha remisión a instancias internos y externas de investigación y sanción:

“Tratándose de hechos que requieran la intervención de autoridades internas o externas con funciones de investigación y sanción, se remitirán los casos, según corresponda, garantizando siempre el respeto al principio de universalidad,

indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos de las personas involucradas. Esta remisión no deberá entenderse como prejuzgamiento o decisión sobre la responsabilidad de las personas involucradas, y se hará en el marco del alcance del presente protocolo, cuya naturaleza es de atención, en cuyo alcance se incluye la remisión a las autoridades disciplinarias institucionales para lo de su competencia.” (Universidad Industrial de Santander, 2023)

Por lo cual, en el marco normativo también se encuentra diversidad de normativa internacional en materia de género como lo es la **Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem do Pará”** aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

Por otro lado, se tiene el **Acuerdo 073 de 2014** “*Por el cual se aprueba el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander*” el cual es necesario estudiar durante el desarrollo de la práctica a razón de las funciones del Asesor de Juzgamiento, que como ya se hizo alusión, es competente para conocer en etapa de juzgamiento los procesos disciplinarios que se llevan en contra de los estudiantes bajo este Reglamento Estudiantil.

3.2. Marco teórico

En primera medida, se atiende a que el Derecho Disciplinario surge aproximadamente desde la normativa de la corona española, para controlar el recto desempeño de las misiones

que se enviaban a América y así con el desarrollo de los años este fue mutando en la reglamentación, pero conservando su naturaleza. Paredes, Orozco & Jiménez (2021) aluden que inicialmente era predicable únicamente un buen actuar por parte de las instituciones, posteriormente se entendió exigible del servidor público específicamente, bajo este paradigma disciplinario surge el Decreto 482 de 1985 en el cual se consagra el deber de todo funcionario público a informar a la administración la incursión en una falta disciplinaria por parte de un sujeto disciplinable, lo cual exponía a sanciones en caso omitir informar dicha situación, al tiempo, en este Decreto se desarrollan las etapas del proceso, la clasificación de las faltas, la prescripción de la acción, entre otros elementos característicos del proceso y acción disciplinaria.

Posteriormente con la entrada en vigor de la Constitución Política de Colombia, se contempló en el artículo 2 los fines del estado, los cuales se deben garantizar con la prestación de un buen servicio público, al tiempo, la Corte Constitucional en sentencia C-417 de 1993 estipulo que en un estado social de derecho se debe dar *“la eficiente atención de los asuntos a cargo del Estado, motivo por el cual su mantenimiento, merced a un ordenamiento jurídico especial de reglas y sanciones, no solamente constituye derecho sino que es ante todo deber del Estado”* (Corte Constitucional, 1993) de esta forma, el artículo 6 y 122 contemplan en rango constitucional la relación especial de sujeción que tienen los servidores públicos con el estado, obligándole a cumplir con sus funciones respondiendo por las mismas infracciones y por omisión o extralimitación del ejercicio de las funciones a su cargo al tiempo en que cumplen con las demás normas del ordenamiento, caso contrario con los particulares, quienes sólo responden por sus conductas cuando afectan la Constitución y las leyes.

Así, surgió la Ley 200 de 1995, posteriormente derogada por la Ley 734 de 2002, luego la

Ley 1952 de 2019 modificada por la 2094 de 2021, estando hoy en día estas últimas vigentes al tiempo. Cada una tiene diversas modificaciones en materia disciplinaria, pero lo destacable a la problematización de esta práctica jurídico social atañe específicamente a la división de roles entre el instructor y el juzgador dado tras la sentencia Petro Urrego vs. Colombia ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH-.

Por otro lado, en virtud a que la Práctica Jurídico Social se llevará a cabo en la UIS como institución educativa pública, se recurre a la Constitución Política de Colombia, la cual consagra en el artículo 69 el Principio de autonomía universitaria, este consiste en la facultad que tienen las universidades para poder dar sus directivas y estatutos propios. Dicho principio ha sido desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional por medio de la sentencia C-337 de 1996, explicando que con la autonomía universitaria se concreta la libertad académica, administrativa y económica de las instituciones de educación superior, reconociendo a las Universidades el derecho a designar autoridades académicas, definir programas académicos organizar labores formativas, entre otras. En este mismo sentido la sentencia T-089-2019 menciona:

“El artículo 69 superior salvaguarda la autonomía universitaria, al reconocer que las directivas y estudiantes pueden darse su reglamento, así como aplicarlo. (...) las universidades se encuentran habilitadas para expedir normas que regulen (i) el funcionamiento de la institución o de diversas conductas que afectan el proceso educativo, (ii) los comportamientos que no son propios del ejercicio de la academia ni de una sociedad que pretenda construir ciudadanía, por ejemplo, plagio o fraude.”

(Corte Constitucional, Sentencia T-089, 2019)

Bajo esta directriz del principio de autonomía universitaria, la UIS ha regulado el proceso que se lleva en los casos donde media la acción disciplinaria y los casos de violencia basada en género atendiendo la normativa nacional e internacional, pues la institución pese a estar facultada para actuar con libertad y autonomía, esto no conlleva a que se permita la vulneración de principios básicos de carácter constitucional, como el derecho a la contradicción, al debido proceso, el derecho a la defensa, Non bis in ídem, entre otros, los cuales se deben garantizar en el transcurso de todo el proceso disciplinario llevado a cabo por la entidad, lo anterior, atendiendo a la sentencia T-106-19 de la Corte Constitucional, donde se reitera que en el contexto educativo, los reglamentos deben contener, por lo menos: las faltas disciplinarias, así como sus correspondientes sanciones o consecuencias y el procedimiento a seguir antes de imponer una sanción o tomar una decisión sobre la conducta (Corte Constitucional, T-106-19).

Siguiendo esta línea, esta práctica atiende un enfoque en el cual el derecho a la educación tiene una doble connotación, con la cual es derecho y deber, tal cual lo expone la sentencia T-156 de 2005 de la Corte Constitucional

“La educación se encuentra reconocida en forma expresa por el artículo 67 de la Constitución Política, el cual le reconoce a la misma una doble connotación jurídica: como un derecho de la persona, del cual son responsables el Estado, la sociedad y la familia, y como un servicio público que cumple una función social. En cuanto a derechos, la educación tiene en la Constitución una proyección de derecho-deber, que si bien supone reconocer a todo ser humano la posibilidad de recibir una formación acorde con sus habilidades, cultura y tradiciones, también implica para

sus titulares el compromiso de cumplir con las obligaciones académicas y disciplinarias que correspondan.” (Corte Constitucional, 2005)

Por lo mencionado, el principio de la autonomía universitaria no solo está abarcado por los reglamentos y lineamientos, sino también debe recordarse su relación intrínseca con un correcto desarrollo del deber educativo, siendo exigible un rpto actuar de sus funcionarios y estudiantes, más aun tratándose de Universidades Públicas.

Extendiendo, esta práctica jurídico social atiende a un enfoque de género en la atmósfera del Derecho Disciplinario, esto en razón a la priorización los casos en materia de violencia de género llevados en la etapa de juzgamiento disciplinario, alude el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2017), que el enfoque de género abarca el observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque a la práctica surge de la necesidad de valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad, siendo necesario en las labores tendientes de la Oficina del Asesor de juzgamiento.

Así mismo, tal como lo menciona Vargas (2022), el enfoque de género no sólo debe predicarse en casos donde se es víctima de las faltas cometidas donde la mujer es víctima, en las que de infringen los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, sino que, sin desmedro a las garantías convencional y procesales de los presuntos responsables disciplinarios, se debe predicar el enfoque diferencial en caso de ser la mujer una investigada, lo anterior, en caso de identificar realidades, categorías sospechosas, asimétricas de poder, lo que podrían generar un trato inequitativo.

Por lo que, se hace indispensable construir un estudio frente a los casos, con razonada y profunda argumentación en el cual se atienda o no aplicar el enfoque, pero siempre con miras en la aplicación de los estándares de los derechos humanos, tener en cuenta el marco jurídico internacional y de derecho interno aplicable, así como la congruencia que debe predicarse entre los hechos y pruebas que se identificaron al inicio del proceso, en su discurrir y, finalmente, con la decisión.

3.3. Marco conceptual

Es de especial importancia para esta práctica jurídica social, contar con fiel entendimiento de los conceptos básicos sobre el derecho disciplinario y el proceso que este acarrea, por ello se expone multiplicidad de conceptos, en aras a ser identificados, tales como:

3.3.1. *Función pública*

La Corte Constitucional en sentencia C-563 de 1998, menciona que:

“En sentido amplio la noción de función pública atañe al conjunto de las actividades que realiza el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, (art. 113) y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines. En un sentido restringido se habla de función pública, referida al conjunto de principios y reglas que se aplican a quienes tienen vínculo laboral subordinado con los

distintos organismos del Estado. Por lo mismo, empleado, funcionario o trabajador es el servidor público que está investido regularmente de una función, que desarrolla dentro del radio de competencia que le asigna la Constitución, la ley o el reglamento.” (Corte Constitucional, 1998)

De esta forma, se entiende que la función pública es ejercida por los servidores públicos quienes a raíz de esta función se les desglosa un deber funcional, lo que conlleva una relación especial de sujeción con el estado.

3.3.2. Servidor Público

La Constitución Política de Colombia en el artículo 123 menciona que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. De este modo, los servidores públicos están al servicio del estado y comunidad. Ejerciendo sus funciones en la forma prevista por la constitución, ley y reglamento.

3.3.3. Derecho disciplinario

De la función pública se debe predicar su correcto ejercicio, bajo este entendido surge el Derecho Disciplinario en Colombia, Gómez (2011) menciona que su finalidad es regular la conducta de los servidores públicos teniendo como objeto la salvaguarda del deber funcional y buena marcha de la administración estatal. El Consejo de Estado, Sala de lo contencioso administrativo sección segunda-subsección “B”, 2360-2012, lo define como aquella área del derecho que pretende garantizar la obediencia, la disciplina y el

comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo. Lo cual se vincula de manera estrecha con al artículo constitucional 209, ya que, sin un sistema punitivo dirigido a sancionar la conducta de los servidores públicos, resultaría imposible al Estado garantizar que la Administración Pública cumpliera los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad a que hace referencia la norma constitucional los cuales son predicables de un estado social de derecho como el caso colombiano.

3.3.4. Asesor de Juzgamiento

Es aquel funcionario competente para conocer los procesos disciplinarios luego de la notificación del pliego de cargos, quien los tramitará hasta proferir el fallo de primera instancia. Como Autoridad Disciplinaria tiene competencia para ordenar y practicar pruebas de conformidad con los medios de probanza establecidos en la ley. 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. (Acuerdo No.

006, 2022. Art. 2).

3.3.5. Acción disciplinaria

Restrepo (2017) menciona que la acción disciplinaria surge en razón a la relación de subordinación entre el funcionario y la administración en el marco del ejercicio de la función pública, por lo cual la acción disciplinaria se origina en el incumplimiento de un

deber o de una prohibición, de la omisión o extralimitación en el ejercicio de función, entre otras. Siendo la finalidad de la acción, el correcto actuar de los sujetos disciplinables, encaminada a esclarecer circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la conducta disciplinaria, iniciando con una noticia disciplinaria, definición contemplada en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, la cual puede ser de oficio, un informe, queja u anónimo.

3.3.6. Estudiante

En la UIS según el Acuerdo 72 de 1982, se refiere a la persona que, siendo admitida, tenga matrícula académica vigente en cualquiera de los programas académicos ofrecidos, con el fin de obtener un título profesional mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin quienes cursan un programa académico en la universidad, con el fin de obtener un título profesional mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento.

3.3.7. Profesor

Según el Acuerdo 63 de 1994 de la UIS, es aquella persona vinculada laboralmente a la institución, para desempeñar y promover funciones de docencia, investigación y extensión, orientadas al logro de la misión institucional.

3.3.8. Género

La resolución 0094 de 2023 de la UIS, lo define atendiendo al Ministerio de Educación, como aquella construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres.

4. Cronograma

Siguiendo lo planteado en el acápite de metodología, se presentará de manera más específica el orden cronológico en el cual se adelantaron las actividades durante la práctica jurídico social:

Tabla 2

Cronograma de actividades a realizar en la práctica jurídico social

ACTIVIDAD	MAY-JUN				JUN-JUL				JUL-AGO				AGO-SEP			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

<p>Primera actividad:</p> <p>Reconocer el paso a paso de los procesos contra estudiantes y servidores llevados en la OAJ.</p>																	
<p>Segunda actividad:</p> <p>Recopilar los expedientes de cada proceso disciplinario en etapa de juzgamiento, siendo</p>																	

<p>destacable la conservación en la reserva frente a los nombres de los disciplinados en aras a la confidencialidad de los trámites adelantados en la OAJ.</p>																	
<p>Tercera actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de los procesos actuales.</p>																	
<p>Cuarta actividad: Seleccionar los procesos que se encuentran en trámite a día de hoy, destacando sus peculiaridades como,</p>																	

<p>fecha de inicio, fase del proceso en la que se encuentra, etc, con fines, no solo a la elaboración de la base de datos sino también para facilitar el acompañamiento jurídico que se dará a lo largo de la práctica.</p>									
<p>Quinta actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de las figuras jurídicas de los procesos actuales.</p>									
<p>Sexta actividad: Establecer las figuras jurídicas compartidas en los casos,</p>									

<p>jerarquizando su repetición en los procesos, priorizando temáticas relativas a la violencia basada en género.</p>																	
<p>Septima actividad: Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional y pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación, el cual consta de: Identificación, hechos generadores,</p>																	

<p>problema jurídico, consideraciones relativas a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, decisión tomada.</p>																	
<p>Octava actividad: Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la doctrina nacional e internacional, el cual consta de: Autor, texto, fecha de publicación, citación relativa a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, etc.</p>																	

<p>Novena actividad:</p> <p>Acorde a la jerarquización de las figuras jurídicas realizada en la quinta actividad de esta práctica jurídico social, escudriñar y seleccionar pronunciamientos que atiendan a estas figuras.. Lo anterior, acudiendo a plataformas proveedoras de información jurídica nacional e internacional, acatando los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales acordes al tema de interés, tales</p>																	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desde la plataforma drive, este se remitirá de manera inmediata al tutor Carlos Villarreal Angulo y directora Mónica Cortes Falla en aras a la constante supervisión y sujeción a recomendaciones en la creación.</p>																
<p>Décima segunda actividad: Compilación en la base de datos la Fundamentación jurídica de preferencia jurisprudencial y doctrinal utilizando como núcleo los</p>																

para posteriormente concretar la búsqueda argumentativa, como se ve en las progresivas actividades en el acápite de metodología.

5.1.1. Desarrollo de la primera actividad: Reconocer el paso a paso de los procesos contra estudiantes y servidores llevados en la Oficina del Asesor de Juzgamiento.

En este acápite se desarrolla el orden a seguir procesalmente para tramitar la etapa de investigación y juzgamiento contra servidores públicos de la Universidad Industrial de Santander, inicialmente sobre el procedimiento de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, posteriormente, en caso de que el proceso siga el procedimiento de la Ley 734 de 2002, esto, como se mencionó en la propuesta, a raíz del régimen de transición de la Ley Disciplinaria. Finalizando, se expone el proceso llevado en el caso de los estudiantes de la UIS, en el cual, desde la OAJ, se da asesoramiento a las comisiones en los procesos que se llevan contra estudiantes y se decide en los casos de violencia de género.

5.1.1.1. Procedimiento para expedientes de servidores públicos UIS llevados procesalmente con la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021. La Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, desde el Título V consagra la actuación procesal disciplinaria contra los sujetos disciplinables, en este caso los servidores públicos de la UIS.

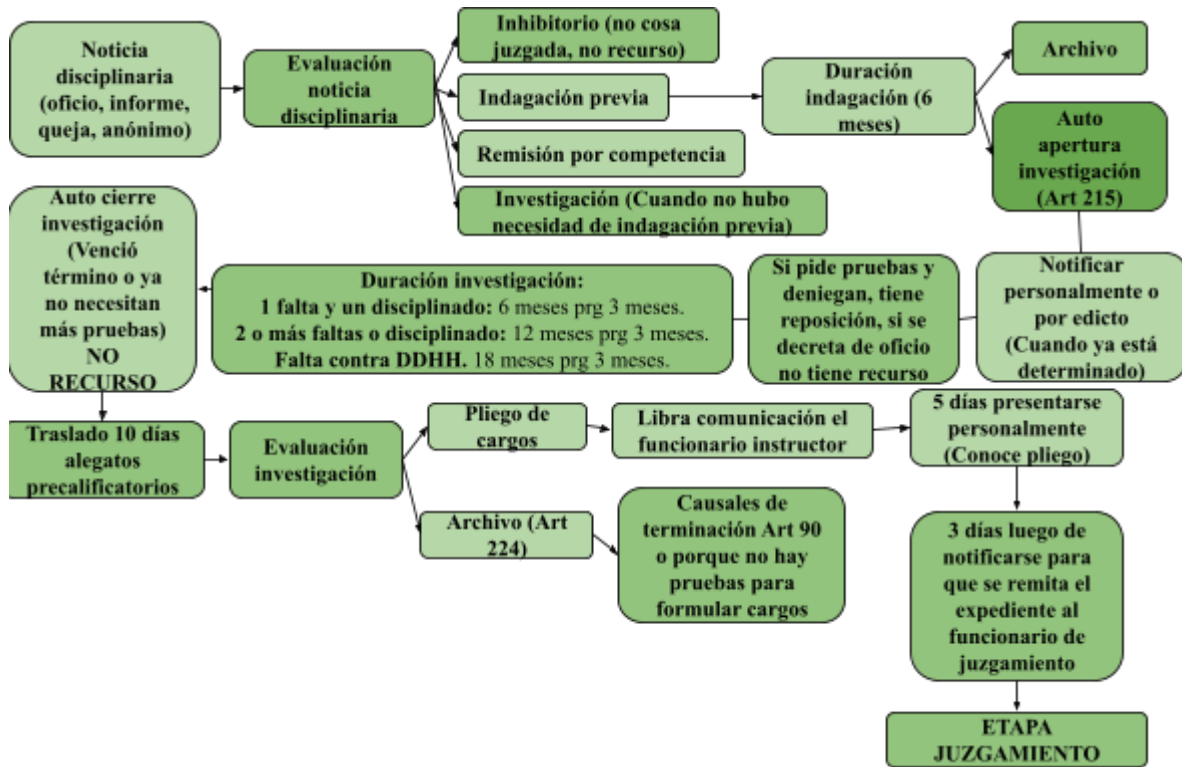
De esta forma, se inicia con la noticia disciplinaria, la cual puede provenir de un informe, una queja, anónimo u iniciarse de oficio, posteriormente se da la evaluación de la misma, a lo cual se decide si remitir a otro funcionario por competencia; iniciar indagación previa, esto es, cuando no se tiene determinado el servidor público a disciplinar; iniciar de inmediato investigación, en casos donde no se necesitare indagación previa; emitir un inhibitorio.

En cuyo caso se decida optar por abrir indagación previa, se tienen 6 meses para identificar el disciplinado, posterior a esto se decide si archivar, el cual no hace tránsito a cosa juzgada,

o emitir Auto de Apertura Etapa de Investigación, el artículo 215 del Código General Disciplinario consagra los requisitos del mismo. Así, se notifica al disciplinado personalmente o por edicto, quedando obligado a señalar dirección para recibir notificaciones, en dado caso pida pruebas y se denieguen tiene recurso de reposición, pero si se decretan de oficio no tiene recurso alguno. La duración de esta etapa de investigación depende del número de faltas y disciplinados, cuando es una falta y un disciplinado, puede durar 6 meses, cuando son 2 o más faltas y disciplinados, puede durar 12 meses y en dado caso sean faltas relativas a vulneración de Derechos Humanos, esta etapa podría durar 18 meses, se destaca que cada uno de estos términos son prorrogables por 3 meses más. Una vez se emita Auto de Cierre de la Investigación, se dará traslado de 10 días para alegatos precalificatorios, en estos no se podrán pedir ni solicitar pruebas pues vuelve a tener oportunidad para estas solicitudes en la etapa de juzgamiento, luego, se da evaluación de la investigación para formular pliego de cargos u archivo según las causales del artículo 224 del Código General Disciplinario o a raíz de que no hay pruebas suficientes para formular cargos, dependiendo del caso. Si se formularon pliego de cargos, ante el cual no proceden recursos, el funcionario instructor librará comunicación y se darán 5 días al disciplinado para presentarse a notificarse personalmente, acá conocerá del pliego de cargos, 3 días después de notificarse, el funcionario competente remite el expediente al funcionario de juzgamiento, finalizando por completo la etapa de investigación a manos del funcionario instructor. Se grafica de la siguiente manera:

Figura 6

Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores públicos etapa de instrucción



Ahora, la etapa de juzgamiento inicia con el Auto que Avoca Conocimiento y Fija Proceso Verbal u Ordinario, en este, se abren dos posibilidades de procedimiento, en caso de que el funcionario de juzgamiento decida optar por un procedimiento ordinario u escrito, se otorgan 15 días para la presentación de descargos por parte del disciplinado, acá puede solicitar pruebas y en caso de que no las conceda, puede apelar, además, se pueden solicitar nulidades y si no se decretan se puede elevar recurso de reposición. Continuando, vencido el término de descargos, el funcionario de juzgamiento se pronuncia para decretar de oficio y conceder pruebas solicitadas, las cuales tendrán 90 días para la respectiva práctica.

Una vez practicadas, se hará traslado de 10 días para alegatos de conclusión, en este no se piden pruebas pues la oportunidad probatoria ya finalizó, vencido este término, se tiene 30 días para proferir acto administrativo que decida el asunto, este se notificará personalmente sino por edicto, se dará 10 días para interponer apelación escrita y la segunda instancia deberá decidir en 45 días.

Por otro lado, si en el Auto que Avoca Conocimiento y Fija Proceso Verbal u Ordinario, se decide por parte del Juzgador en razón al artículo 225A llevar el proceso de manera verbal, se emite Auto que Fija Fecha y Hora de Audiencia de Descargos y Pruebas, la cual debe darse en un término no menor a 10 días ni mayor a 20 días. Una vez llegado el día y la hora, se instalará la audiencia y se le debe mencionar al procesado los beneficios de aceptar cargos, desglosando dos posibilidades, por un lado, en caso de aceptar se debe analizar si tiene defensor o no, en caso de no tenerlo se dará 5 días para designar defensor y se le volverá a cuestionar al disciplinado frente a la aceptación de cargos, ante respuesta positiva, se procede a fallar. En sentido contrario, si no acepta, se continuará con el curso normal del proceso, esto es, se darán intervenciones del disciplinado, defensor, víctima, entre otros interesados, el disciplinado tendrá la oportunidad de presentar descargos rendir versión libre, solicitar y aportar pruebas, posteriormente, la autoridad resuelve sobre nulidades, y pruebas; se darán 20 días prorrogables por otros 20 días para practicar pruebas, luego se tiene un término de 10 días para alegatos de conclusión y la decisión se dará en un término de 15 días notificándose por estrados, derivando en 5 días para apelar y 45 días para que la segunda instancia decida. En la fase de juzgamiento, el proceso ordinario y verbal se grafican de la siguiente manera:

Figura 6

Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores públicos etapa de juzgamiento proceso ordinario

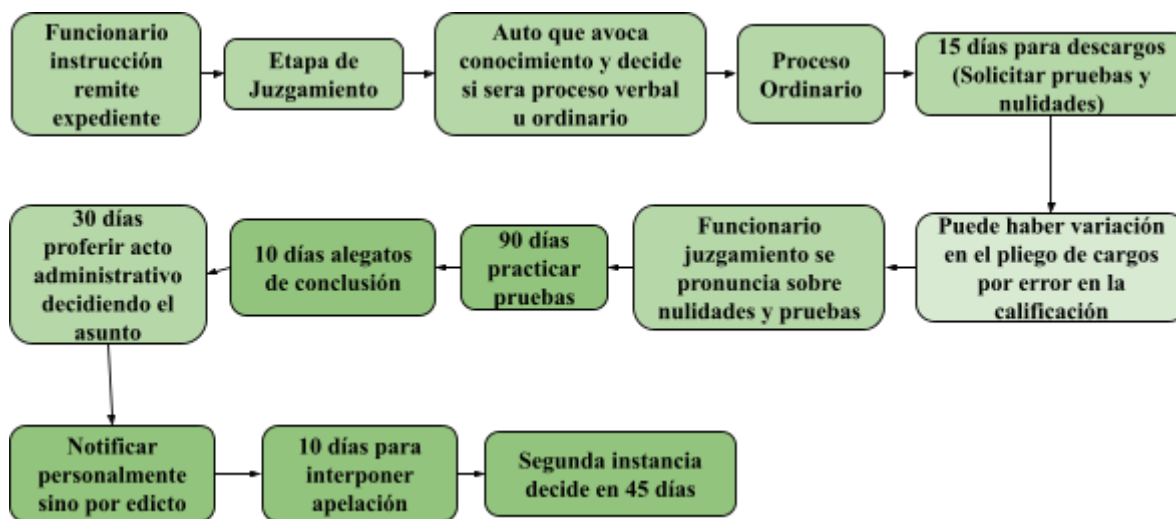
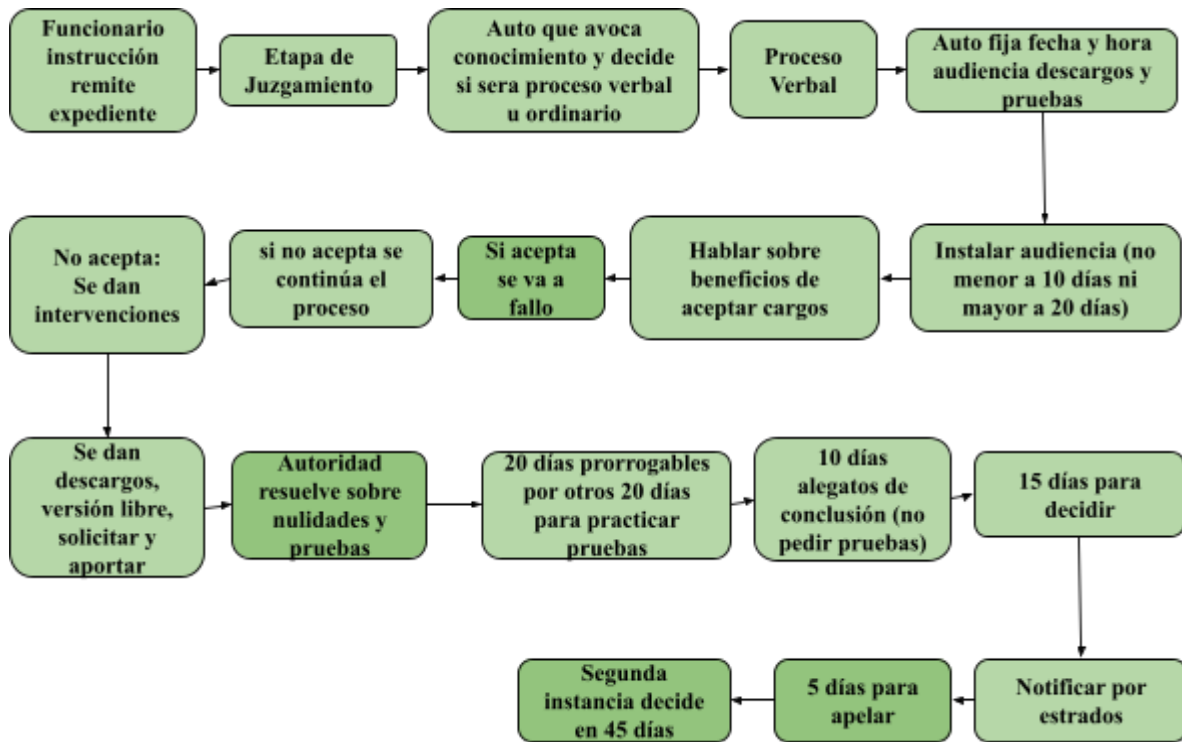


Figura 7

Procedimiento Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 contra servidores

públicos etapa de juzgamiento proceso verbal



Es de resaltar que el régimen aplicable para los docentes cátedra y ocasionales es diferente al anteriormente descrito, pues para estos últimos se sigue el trámite estipulado a manos de la División de Gestión de Talento Humano, dependencia independiente de la OAJ.

5.1.1.2. Procedimiento para expedientes de servidores públicos UIS llevados procesalmente con la Ley 734 de 2002. Este procedimiento aplica para procesos iniciados con la Ley 734 de 2002 y para el 29 de marzo de 2022 que entra a regir la Ley 2094 de 2021 ya tenían notificado pliego de cargos o audiencia instalada, sin embargo, pese a llevarse por la ley anterior, se debe garantizar la división de roles.

El proceso desde esta ley sigue casi los mismos flujogramas digitalizados en el acápite anterior. Sin embargo, posee algunas diferencias en los términos de la etapa de juzgamiento que se anunciarán a continuación:

Tabla 3

Diferencias en los términos entre la Ley 1952 de 2019 y la Ley 734 de 2002

Procedimiento Ordinario		Procedimiento Verbal	
Ley 734 de 2002	Ley 1952 de 2019	Ley 734 de 2002	Ley 1952 de 2019
Descargos: Se tienen 10 días hábiles desde la notificación para descargos.	Descargos: Se tienen 15 días hábiles desde la notificación para descargos.	Practicar pruebas: El artículo 177 CUD contempla un término de 3 días improrrogables.	Practicar pruebas: Se contempla un término de 20 días prorrogables por otros 20 días.
Alegatos de conclusión: Se notifican por estado.	Alegatos de conclusión: El traslado se comunica, pero no tiene calidad de notificación.	Inicio audiencia: Entre 5 a 15 días.	Inicio audiencia: Entre 10 a 20 días.

Versión libre: Se puede hasta antes del fallo de primera instancia.	Versión libre: Hasta antes de los alegatos de conclusión.	Traslado alegatos conclusión: Entre 3 a 10 días.	Traslado alegatos conclusión: 10 días para alegatos de conclusión.
Fallo primera instancia: 20 días para proferir.	Fallo primera instancia: 30 días para proferir.	Segunda instancia: Entre 10 a 20 días.	Segunda instancia: 45 días.
Recurso: Si se interpone recurso, se sustenta en segunda instancia.	Recurso: Si se interpone recurso se debe sustentar en el término.	Al instalar la audiencia no se habla de beneficio por confesión.	Al instalar la audiencia se debe hablar del beneficio por confesión.
Indagación preliminar	Indagación previa		
No hay traslado para alegatos precalificatorios.	Hay traslado para alegatos precalificatorios.		

5.1.1.3. Procedimiento para expedientes de Estudiantes UIS según el Reglamento Disciplinario Estudiantil Acuerdo 073 de 2014. El procedimiento a seguir en casos donde el sujeto disciplinado es un estudiante, será el estipulado en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la UIS, el Acuerdo 073 de 2014 del Consejo Superior. Por un lado, se tiene el procedimiento para imponer un comparendo, el cual se sigue luego de que el estudiante acepta su responsabilidad en la comisión de una falta grave y los efectos generados por la misma, ante la Comisión de Juzgamiento Disciplinario, en cualquier momento antes de proferirse el pliego de cargos, según el artículo 25 del mencionado Acuerdo. Por otro lado, el procedimiento ordinario, el cual se sigue en caso de que el estudiante no reconozca la comisión de la falta. Se grafican de la siguiente manera:

Figura 7

Procedimiento Disciplinario Ordinario régimen de estudiantes UIS según el Acuerdo 073 de 2014

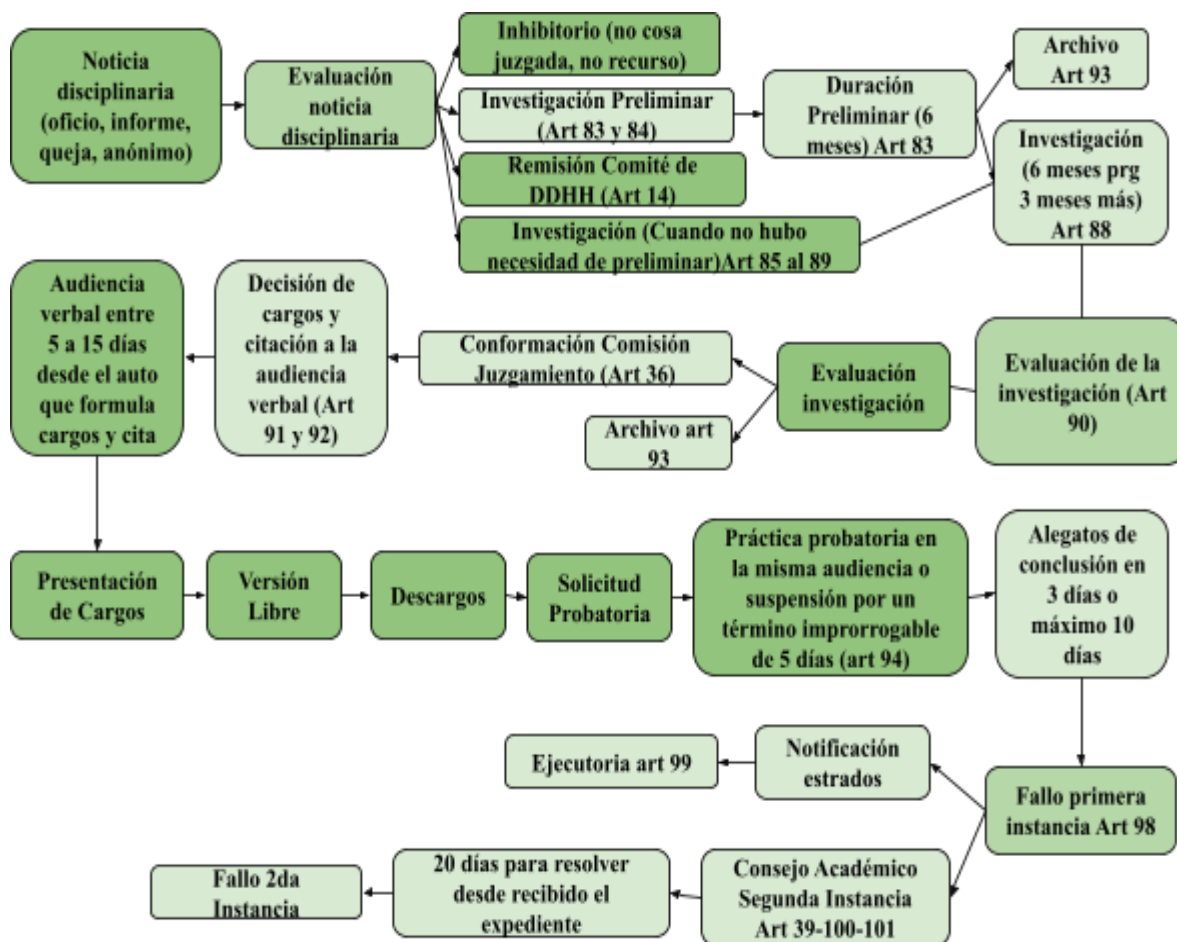
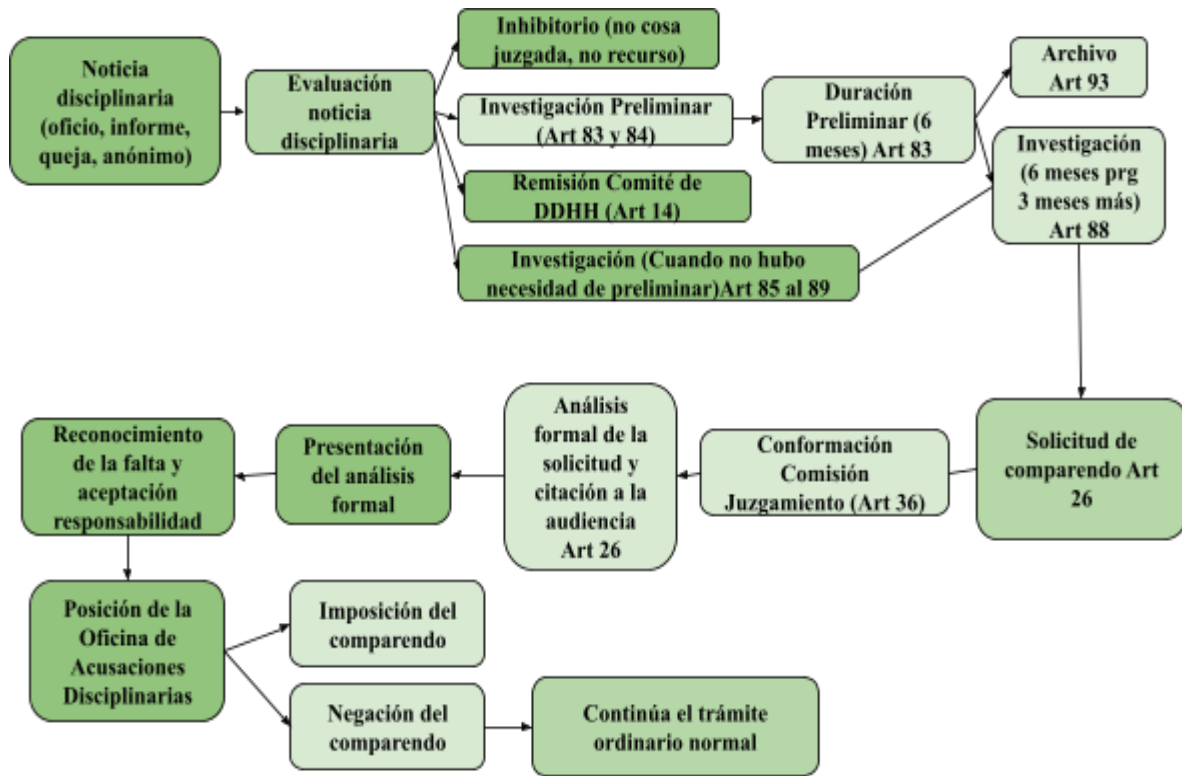


Figura 8

Procedimiento Disciplinario para imponer Comparendo régimen de estudiantes UIS según el Acuerdo 073 de 2014



Como se evidencia en este tipo de procesos contra estudiantes, se debe dar la conformación de una Comisión de Juzgamiento, la cual se instala siguiendo los parámetros del artículo 36 del Acuerdo 073 de 2014, así, el decano de la facultad o director del IPRED, una vez se efectúe la acusación de un estudiante ante la Oficina de Acusaciones Disciplinarias, escogerá tres integrantes de Consejo de Facultad o Instituto, siendo obligatorio que uno de ellos provenga de la representación estudiantil, si temporalmente no hay estudiante ejerciendo la representación en la facultad a la cual pertenece el disciplinado, el Decano o Director se comunicara con representantes de otras escuelas para determinar cuál hará parte de la Comisión. La conformación de esta Comisión en primera instancia es de especial importancia a raíz de que son quienes decidirán sobre el asunto, el asesor de juzgamiento debe atenerse a lo que decida la comisión. Mientras que, para la segunda instancia, como se evidencia en el

flujograma, le corresponde al Consejo Académico y pese a que se designa también una Comisión con representación estudiantil, en esta instancia, la Comisión no decide sino el Consejo Académico.

Por consiguiente, con fines a discriminar las faltas graves por la cuales se puede llevar el procedimiento del comparendo, a diferencia de las gravísimas las cuales dicho trámite no les es aplicable, se compila gráficamente las tipologías de faltas acorde al Reglamento Disciplinario Estudiantil de la UIS título I, éstas se dividen en faltas graves y gravísimas:

Tabla 4

Faltas en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la UIS

Faltas gravísimas Artículo 21 del Acuerdo 073 de 2014	Faltas graves Artículo 22 del Acuerdo 073 de 2014
<p>1. Realizar alguna de las conductas descritas objetivamente en la Ley penal como delito, siempre y cuando perjudiquen los intereses de la universidad o de alguno de los miembros de la comunidad universitaria.</p>	<p>2. Obstaculizar el acceso al campus universitario en cualquiera de sus sedes o a sus edificios.</p> <p>3. Llevar consigo, conservar, almacenar, transportar, usar, ofrecer</p> <p>1. Ofrecer, difundir o practicar juegos de azar con fines de lucro.</p>

2. Asistir a clases bajo el efecto de sustancias alucinógenas o alcohólicas.
 3. Participar en riñas dentro del campus universitario o promoverlas.
 4. Usar indebidamente la marca registrada, la imagen y símbolos institucionales sin cumplir la normatividad vigente sobre la
-

o comercializar material explosivo, armas de fuego, armas blancas o cualquier otro elemento que pueda ser utilizado para atentar contra las personas o para destruir bienes de la universidad.

4. Impedir la realización de actividades de elección de

representantes estudiantiles, profesores o administrativos o desconocer las normas que sobre las elecciones acuerden los órganos respectivos.

5. Realizar actos vandálicos o delictivos que ocasionen perjuicio al patrimonio de la universidad o de algún miembro de la comunidad universitaria.

6. Amenazar, coaccionar, injuriar o agredir física, verbal o

simbólicamente a profesores, funcionarios administrativos, materia.

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

6. Plagiar información, tareas, reportes, trabajos o cualquier tipo de documento exigido en el proceso de enseñanza aprendizaje para su beneficio o el de otro estudiante.

7. Incumplir los deberes señalados en las normas de la universidad.

8. Utilizar equipos de sonido o similares de forma que perturben la tranquilidad del recinto

universitario sin el respeto debido al reglamento para el uso de las

- instalaciones.
9. Utilizar indebidamente y con fines diferentes a los que han sido destinados, los bienes muebles e inmuebles, las instalaciones y sus recursos físicos, materiales e estudiantes, familiares, contratistas, visitantes de la institución o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.
7. Lesionar la integridad física de algún miembro de la comunidad universitaria.
8. Acosar en todas sus formas, difamar o discriminar a algún miembro de la comunidad universitaria por motivos políticos, filosóficos, religiosos, por su condición racial, física, de género u orientación sexual, en desarrollo de las actividades académicas o con ocasión de ellas.
9. Falsificar o adulterar calificaciones, certificados, constancias, diplomas o cualquier documento propio de las autoridades o dependencias universitarias.
10. Suplantar a profesores, directivos, Inmateriales de la universidad.
10. Copiar o utilizar sin la debida autorización el *software* adquirido o desarrollado por la universidad, excepto el de acceso o uso libre.
11. Las faltas consideradas como graves en los reglamentos de prácticas de todas las carreras o en

los demás reglamentos

debidamente aprobados por el

Consejo Superior.

- estudiantes, funcionarios enseñanza-aprendizaje.
- administrativos de la universidad.
11. Hurtar cuestionarios, temarios, solucionarios y evaluaciones.
12. irrumpir en las bases de datos, sistemas y plataformas informáticas de la Universidad Industrial de Santander.
13. Suplantar estudiantes en la presentación de evaluaciones y demás actividades académicas o permitir ser suplantado en estas.
14. Ofrecer promesa remuneratoria o entregar dinero a profesores o funcionarios de la universidad, para obtener codificaciones que no correspondan a los logros obtenidos en el proceso de
15. Suministrar información falsa que influya en la liquidación de la matrícula de cualquier período

académico o en el otorgamiento de beneficios institucionales como becas, residencias, comedores, auxiliaturas, traslados nacionales e internacionales, entre otros.

16. Dañar o hacer deliberadamente un mal uso de los bienes y servicios de la universidad.

17. Vender, distribuir o comercializar sustancias psicoactivas, derivados del tabaco, bebidas alcohólicas o

cualquier sustancia cuya

comercialización sea ilegal, al

interior del campus universitario o

en cualquiera de sus sedes.

18. Las consideradas como gravísimas en los reglamentos de prácticas de todas las carreras o en

los demás

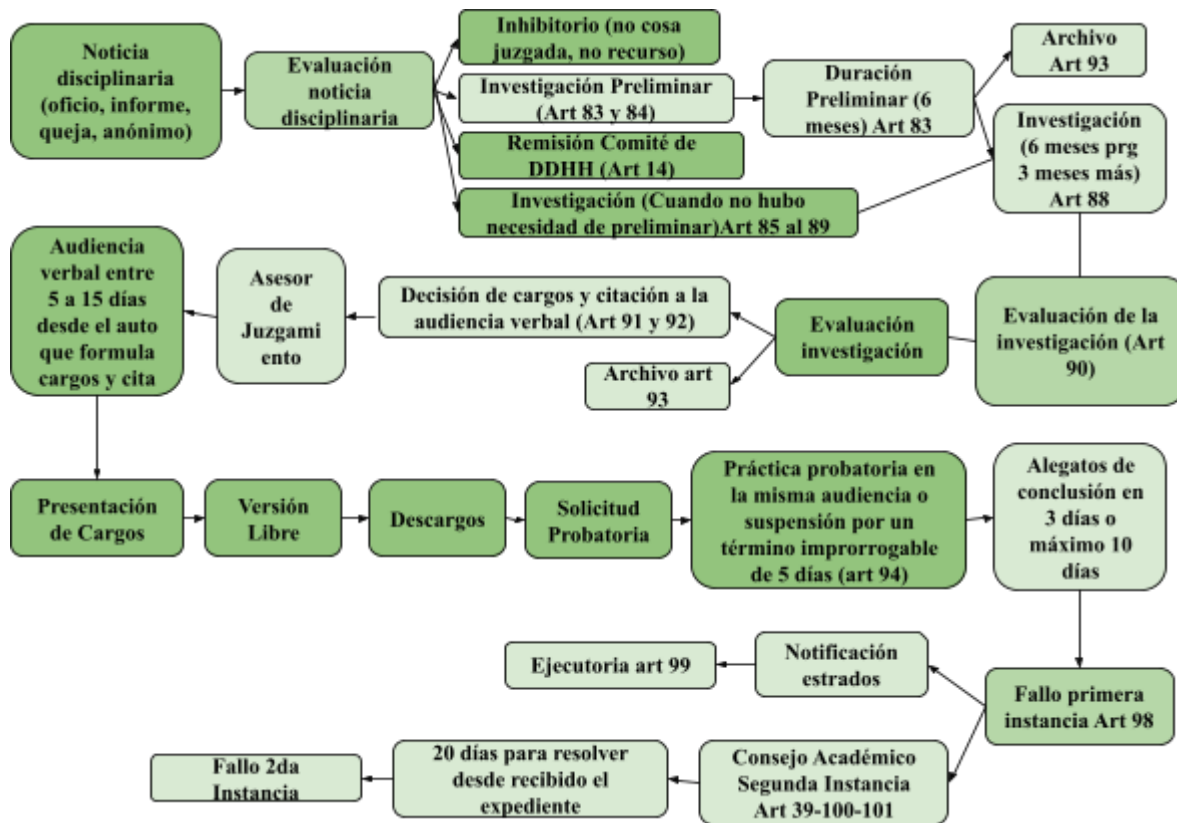
reglamentos debidamente

aprobados por el Consejo Superior.

5.1.1.4. Procedimiento para expedientes de Estudiantes UIS por Violencias Basadas en Género. En estos casos, se sigue lo dispuesto en Acuerdo 059 de 2022 el cual remite al trámite contemplado en el Reglamento Disciplinario Estudiantil Acuerdo 073 de 2014 siguiendo el flujograma del acápite anterior, sin embargo, en los casos donde el estudiante esté siendo disciplinado por una conducta con hechos basados en violencia de género, no se dará la conformación de la Comisión con representación estudiantil, facultando al asesor de juzgamiento para decidir frente al caso. Para lo cual, se sigue el siguiente flujograma:

Figura 9

Procedimiento Disciplinario régimen de estudiantes UIS para casos con Hechos Basados en Violencia de Genero Acuerdo 059 de 2022



5.1.2. Desarrollo de la segunda actividad: Recopilar los expedientes de cada proceso disciplinario en etapa de juzgamiento

Para el desarrollo de esta segunda actividad se remite a los expedientes que se han llevado en etapa de juzgamiento desde el surgimiento de la OAJ, en su totalidad, garantizando la debida confidencialidad que debe predicarse en las actuaciones, primero los procesos contra servidores UIS y posteriormente contra los estudiantes UIS.

5.1.2.1. Expedientes contra los servidores UIS. Para su compilación, se tomarán datos como: Radicado del proceso, presuntos hechos, tipo de falta, culpabilidad, cantidad de cargos, fecha de inicio, fecha de terminación y estado del proceso.

Tabla 5

Recopilación de expedientes disciplinarios contra servidores UIS

Radicado	Presuntos hechos	Tipo de falta	Culpabilidad	Número de cargos	Inicio y fin del proceso	Estado del proceso
2018-40	No entrega informe	Grave	Culpa grave	Único	01-10-18 / 14-06-22	Absolución
2018-24	No entrega de	Grave	Dolo	Único	25-06-18/	Archivado

	informe				06-06-22	
2018-44	No suministrar oportunamente respuesta a solicitud	Grave	Culpa grave	Único	07-11-2018/30-08-22	Archivado
2019-24	<i>Incumplimiento obligaciones civiles</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>08-04-19/ Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-19	<i>Incumplimiento obligaciones civiles</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>23-03-19/ Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-20	Incumplimiento obligaciones civiles	Grave	Dolo	Único	08-04-19/ 17-03-22	Absolución
2019-28	Abuso de su condición de ordenador del gasto	Grave	Dolo	Dos	24-04-19/12-09-22	Archivado

2019-65	<i>Acoso e injuria por vía de hecho a estudiantes</i>	<i>Gravísima</i>	<i>Dolo</i>	<i>Dos</i>	<i>06-09-2019/ Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-55	Incumplimiento en su deber de planeación, dirección y control de actividades académicas.	Grave	Culpa grave	Único	23-07-19/ 23-03-22	Sancionado
2019-18	<i>Incumplimiento obligaciones civiles</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>29-03-19/ Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-16	No suministrar oportuna respuesta a solicitud	Grave	Culpa grave	Único	15-03-19/ 30-08-22	Archivado

2019-17	<i>Incumplimiento obligaciones civiles</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>29-03-19/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-59	Incumplir deber de vigilancia y	Grave	Culpa grave	Único	16-08-19/ 28-03-22	Sancionado
	salvaguarda					
2019-22	<i>Incumplimiento obligaciones civiles</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>08-04-19/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>
2019-30	<i>Abuso del Cargo</i>	<i>Grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>22-04-19/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>
2020-69	<i>No presenta declaración de bienes y rentas</i>	<i>Grave</i>	<i>Culpa grave</i>	<i>Único</i>	<i>14-10-20/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>

2020-60	No presentación declaración bienes y rentas	Leve	Culpa grave	Único	14-10-20/ 13-12-22	Sancionado
2020-51	No presentación declaración bienes y rentas	Leve	Culpa grave	Único	14-10-20/ 05-12-22	Sancionado
2020-68	No presentación declaración bienes y rentas	Leve	Culpa grave	Único	14-10-20/ 10-05-22	Archivado
2020-57	No presentación	Leve	Culpa	Único	14-10-20/	Archivado
	declaración bienes y rentas		grave		10-05-22	

2020-49	<i>Abuso de su condición de ordenador de gasto y valoración inadecuada de los riesgos</i>	<i>Grave</i>	<i>Culpa grave</i>	<i>Dos</i>	<i>30-09-20/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>
2020-33	<i>No finalización curso ofrecido por CEDEUIS</i>	<i>Leve</i>	<i>Culpa grave</i>	<i>Único</i>	<i>14-08-20/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>
2020-72	No presentación declaración bienes y rentas	Leve	Culpa grave	Único	14-10-20/ 10-05-22	Archivado
2021-06	No dió respuesta a derecho de petición	Grave	Culpa grave	Único	27-01-21/ 25-04-23	Archivado
2022-19	<i>Incumplimiento al deber de</i>	<i>Falta grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Dos</i>	<i>10-05-22/</i> <i>Cursa</i>	<i>En curso</i>

<i>participación en actividades académicas</i>						
<i>2022-15</i>	<i>Ausentarse del cumplimiento de sus funciones</i>	<i>Falta grave</i>	<i>Dolo</i>	<i>Único</i>	<i>21-04-22/ Cursa</i>	<i>En curso</i>

5.1.2.2. Expedientes contra estudiantes UIS. Para la recopilación de expedientes, al igual que como se hizo con los procesos de servidores UIS, en aras a identificar los expedientes en curso, se ordenarán gráficamente destacando datos como: Radicado del proceso, presunta falta disciplinaria, carrera a la que hace parte, culpabilidad, fecha de inicio, fecha de terminación y estado del proceso.

Tabla 6

Recopilación de expedientes disciplinarios contra estudiantes UIS

Radicado	Presunta falta disciplinaria	Carrera	Culpabilidad	Sexo	Inicio y fin del proceso	Estado del proceso
-----------------	-------------------------------------	----------------	---------------------	-------------	---------------------------------	---------------------------

<i>E-2020-24</i>	<i>Abuso Sexual</i>	<i>Geología</i>	<i>Dolo</i>	<i>M</i>	<i>24-08-20/ 02-05-23</i>	<i>Absolución (En apelación por parte de la defensa) - No se ha comunicado decisión</i>
------------------	---------------------	-----------------	-------------	----------	-------------------------------	---

						<i>segunda instancia</i>
--	--	--	--	--	--	------------------------------

<i>E-2020-26</i>	<i>Acoso</i>	<i>Maestría en microbiología</i>	<i>Dolo</i>	<i>M</i>	<i>24-08-20/ 08-02-22</i>	<i>(En apelación) No se ha comunicado decisión segunda instancia</i>
------------------	--------------	--------------------------------------	-------------	----------	-------------------------------	--

E-2021-09	Falsificación	Matemáticas	Dolo	F	05-08-21/ 14-09-22	(En apelación) No se ha comunicado decisión segunda instancia
E-2021-18	Falsificación	Ingeniería eléctrica	NO	M	19-10-21/ 28-02-22	Sancionado en comparendo
E-2021-19	Desconocer las	Ingeniería de	Dolo	M	05-11-21/	Absolución
	normas sobre las elecciones	petróleos			03-02-23	
E-2021-21 -01	Injuria- calumnia	Ingeniería electrónica	NO	F	09-12-21/ 26-04-22	Sancionado en comparendo

E-2021-21-02	Injuria-calumnia	Ingeniería electrónica	NO	M	09-12-21/ 12-05-22	Sancionado en comparendo
E-2021-21-03	Injuria-calumnia	Ingeniería electrónica	NO	M	09-12-21/ 26-04-22	Sancionado en comparendo
E-2022-02	Fraude	Microbiología y bioanálisis	No	F	27-01-22/ 13-04-23	Sancionado en comparendo
E-2022-12	<i>Injuria (Presuntos hechos de violencia basada en género)</i>	<i>Licenciatura en música</i>	<i>Dolo</i>	<i>M</i>	<i>02-05-22/ 10-05-23</i>	<i>Sancionado (En apelación por parte de la defensa)</i>

E-2022-22	Participación en riña	Ingeniería forestal	NO	F	22-06-22/ 11-08-22	Sancionado en comparendo
E-2022-27	Falsificación- fraude	Filosofía	NO	F	29-06-22/ 05-08-22	Sancionado en comparendo
E-2022-28	Uso indebido de los bienes de la universidad	Licenciatura en lenguas extranjeras con énfasis en inglés	Dolo	M	19-07-22/ 22-02-23	Absolución

E-2022-31 -01	<i>Incumplimiento Derecho de deberes</i>	<i>Dolo</i>	<i>M</i>	<i>12-09-22/ 17-03-23</i>	<i>En curso Se programó audiencia para el 17-03-23 - Dos aplazamiento s- (expediente digital</i>
					<i>incompleto)</i>

E-2022-31 -02	Incumplimien to de deberes	Licenciatur a en matemáticas	Dolo	M	12-09-22/ 17-03-23	<i>En curso Se programó audiencia para el 17-03-23 - Dos aplazamiento s- (expediente digital incompleto)</i>
E-2022-31 -03	Incumplimien to de deberes	Trabajo Social	Dolo	M	12-09-22/ 17-03-23	<i>En curso Se programó audiencia para el 17-03-23 - Dos aplazamiento s- (expediente</i>

<i>digital</i> <i>incompleto)</i>						
E-2022-32	Fraude	Fisica	Dolo	F	01-09-22/ 27-09-22	Absolución

5.1.3. Desarrollo de la tercera actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de los procesos actuales

Para el desarrollo de esta actividad, se dará creación de un formato el cual contenga identificación del proceso, identificación del disciplinado, conservando confidencialidad frente al nombre; datos sobre si cuenta con defensor o no; antecedentes, tales como, noticia disciplinaria, indagación preliminar, fecha en que inició la investigación disciplinaria, cierre investigación disciplinaria, formulación de cargos, últimas actuaciones en el proceso; se mencionara si presentó descargos, versión libre, alegatos de conclusión o no.

El siguiente modelo se usará en la cuarta actividad para el estudio a detalle sobre los casos en trámite a día de hoy en la OAJ:

Tabla 7

Modelo de tabla para la reconocer y clasificar los procesos actuales

Identificación del proceso	Radicado	
	Disciplinado	
	Ley procesal	
	Informante	
	Fecha del informe	
Identificación del disciplinado		
	Defensor	
Antecedentes	Noticia	
	Disciplinaria	
	Indagación preliminar	

	Inició investigación disciplinaria	
	Cierre investigación disciplinaria	

	Formulación de cargos	Fecha formulación	
		Descripción del cargo	
		Capacidad	
		Modalidad de la conducta	
		Tipicidad	
		Ilicitud sustancial	
		Culpabilidad	
		Calificación de la falta	
Ultimas actuaciones			
Descargos			
Versión Libre			

Alegatos de conclusión	
-----------------------------------	--

5.1.4. Desarrollo de la cuarta actividad: Selección de procesos que se encuentran en trámite a día de hoy e identificación de sus peculiaridades

Como se deja en evidencia en el desarrollo de la segunda actividad, los expedientes que continúan en trámite por parte del asesor de juzgamiento, esto es, que aún no se han decidido, son:

5.1.4.1. Listado expedientes de servidores UIS en trámite.

- Expediente radicado **2019-17** por incumplimiento de obligaciones civiles.
- Expediente radicado **2019-18** por incumplimiento de obligaciones civiles.
- Expediente radicado **2019-19** por incumplimiento de obligaciones civiles.
- Expediente radicado **2019-22** por incumplimiento de obligaciones civiles.
- Expediente radicado **2019-24** por incumplimiento de obligaciones civiles.
- Expediente radicado **2019-30** por abuso del cargo.

- Expediente radicado **2019-65** por acoso e injuria por vía de hecho a estudiantes.
- Expediente radicado **2020-33** por no finalización curso ofrecido por CEDEUIS.
- Expediente radicado **2020-49** por abuso de su condición de ordenador de gasto y valoración inadecuada de los riesgos.
- Expediente radicado **2020-69** por no presentar declaración de bienes y rentas.
- Expediente radicado **2022-15** por ausentarse del cumplimiento de sus funciones.
- Expediente radicado **2022-19** por incumplimiento al deber de participación en actividades académicas.

5.1.4.2. Listado expedientes de estudiantes UIS en trámite. Para la fecha de este informe se evidencian tres procesos contra estudiantes en primera instancia etapa de juzgamiento, puesto que los otros 5 procesos que aún están en curso, ya se fallaron por parte de la Oficina y se encuentran en apelación, así que para el estudio de los hechos y particularidades se tomarán los procesos con radicados E-2022-31-01, E-2022-31-02, E-2022-31-03. Sin embargo, para la futura construcción de la base de datos, las temáticas de abuso, acoso y enfoque de género, estarán presentes.

- Expediente radicado **E-2022-31-01** por incumplimiento de deberes.
- Expediente radicado **E-2022-31-02** por incumplimiento de deberes.
- Expediente radicado **E-2022-31-03** por incumplimiento de deberes.

- Expediente radicado **E-2020-13** por acoso.- **Apelación**
- Expediente radicado **E-2020-24** por abuso sexual. - **Apelación**
- Expediente radicado **E-2020-26** por acoso. -**Apelación**
- Expediente radicado **E-2021-09** por falsificación. -**Apelación**
- Expediente radicado **E-2022-12** por injuria. -**Apelación**

5.1.4.3. Reconocimiento y clasificación de las particularidades fácticas de cada proceso disciplinario contra servidores UIS en trámite en la Oficina del Asesor de Juzgamiento. Se estudia detalladamente los procesos actuales contra servidores UIS en etapa de juzgamiento, para agilizar la sustanciación y facilitar las actividades que se desarrollaran en el segundo informe de la práctica para obtener como producto la construcción de la base de datos jurisprudencial y doctrinal.

- **Expediente radicado 2019-17**

Identificación del proceso	Radicado	2019-17
	Disciplinado	M.Y.A.T
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	M.L.A.M

	Fecha del informe	20 de marzo de 2019
Identificación del disciplinado	M.Y.A.T, secretaria A adscrita a la Escuela de Biología.	
	Defensor	De oficio Consultorio Jurídico UIS
Antecedentes	Noticia	El 20 de marzo de 2019, la Jefe de la entonces

Disciplinaria

denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L. A. M, remitió a esta oficina el oficio No. D19-03838, contentivo de una relación de veintiséis (26) funcionarios vinculados a esta casa de estudios que reportaban en los archivos físicos de dicha dependencia, una serie de obligaciones en lista de espera para su cumplimiento, discriminándolos uno a uno, de acuerdo con la modalidad de vinculación, el número de obligaciones aplicadas y otras, pendientes por aplicar. En este orden de ideas, el despacho procedió a efectuar una revisión individual de cada uno de los casos informados, correspondiendo el presente al radicado 2019-17. Así, se desprende del informe allegado que la servidora M. Y. T. A reporta alrededor de doce (12) embargos civiles, de los cuales, en dos (2) de ellos no ha sido posible identificar al demandante.

	<p>Indagación preliminar</p>	<p>29 de marzo de 2019 se dispuso adelantar Indagación Preliminar en contra la servidora M. Y. T. A, con el fin de verificar o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones civiles.</p>
--	-------------------------------------	--

	<p>Inició investigación disciplinaria</p>	<p>El 14 de noviembre de 2019, la Oficina de Control Interno Disciplinario dispuso iniciar una investigación disciplinaria.</p>		
	<p>Cierre investigación disciplinaria</p>	<p>17 de agosto de 2021 se dio cierre a la investigación disciplinaria.</p>		
	<p>Formulación de cargos</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 1409 862 1690"> <p>Fecha formulación</p> </td> <td data-bbox="862 1409 1385 1690"> <p>El 15 de septiembre de 2021 en Bucaramanga, se evalúa investigación disciplinaria y formula cargos.</p> </td> </tr> </table>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 15 de septiembre de 2021 en Bucaramanga, se evalúa investigación disciplinaria y formula cargos.</p>
<p>Fecha formulación</p>	<p>El 15 de septiembre de 2021 en Bucaramanga, se evalúa investigación disciplinaria y formula cargos.</p>			

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo haber incurrido en falta disciplinaria, al presuntamente incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles impuestas en decisiones judiciales.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>El despacho distingue como norma presuntamente infringida por el funcionario la dispuesta en el artículo 35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002:</p>

		<p>«ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido: (...) 11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación». (Negrillas del despacho.)</p>
		<p>Ilícitud sustancial</p>
		<p>Culpabilidad</p>
		<p>En este orden de ideas, el despacho considera que la conducta de la funcionaria constituye aparentemente una afectación al principio de responsabilidad.</p> <p>Dolosa</p>

		Calificación de la falta	Grave (En atención a los numerales 1 y 5 artículo 43 Ley 734 de 2002)
--	--	---------------------------------	---

Últimas actuaciones (Para el 29 de mayo de 2023)	El 17 de febrero de 2022 se avocó conocimiento por parte del Asesor de Juzgamiento, pero la disciplinada ya había presentado descargos desde que tuvo conocimiento del pliego, entonces estaría pendiente el decreto y práctica de pruebas.
---	---

Descargos

Si presentó descargos:

- frente al asunto la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-728 de 2000, providencia en la que revisó el numeral 13 del artículo 41 de la Ley 200 de 1995, estableció que la investigación disciplinaria relativa al reiterado e injustificado incumplimiento de obligaciones del servidor público solo podrá iniciarse con base en sentencia proferida por las respectivas jurisdicciones en las que se declare que un funcionario ha incumplido con sus obligaciones. Sentencia que fue recogida en la nueva redacción de la Ley 734 de 2002 en su artículo 35 Num 11, ya referenciado.
- En todas ellas los procesos en curso para los cuales no se ha dictado sentencia en firme.
- Que no conocemos cómo se ha adelantado la defensa técnica, ni qué excepciones previas o de mérito se han interpuesto.
- Que en estos procesos la disciplinada, la servidora aparece como -AVALISTA- de obligaciones asumidas por terceros, ante

	<p>lo cual estamos frente a un ciudadano ejemplar que en acto de buena fe en su momento colaboró para que alguien tuviese mejor calidad de vida asumiendo una obligación que posteriormente no pudo pagar dejando expuesta a mi defendida a una acción Civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para el caso es muy poco probable que un funcionario como mi defendida, este en capacidad de dilucidar que su obrar le acarrearía una acción disciplinaria como la que hoy enfrenta por lo que debe ser calificada como leve y conllevar amonestación. ➤ entre otros argumentos que constan en el expediente.
Versión Libre	No ha presentado
Alegatos de conclusión	No se ha corrido traslado

➤ **Expediente radicado 2019-18**

Identificación del proceso	Radicado	2019-18
	Disciplinado	J.A.A.G
	Ley procesal	Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único)

	Informante	Jefe de la entonces denominada División de Recursos
		Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L.A.M
	Fecha del informe	20 Marzo 2019
Identificación del disciplinado	Servidor público J.A.A.G identificado con cédula de ciudadanía No. XX.XXX.XXX de Guamal, Magdalena, adscrito a la Escuela de Biología como Técnico de Soporte Académico A, cuyo nombramiento se efectuó a través de la Resolución N° 799 del 25 de septiembre de 1995.	
	Defensor	No

<p>Antecedentes</p>	<p>Noticia Disciplinaria</p>	<p>El 20 de marzo de 2019, la jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L. A. M, remitió a esta oficina el oficio No. D19-03838, contentivo de una relación de veintiséis (26) funcionarios vinculados a esta casa de estudios que reportaban en los archivos físicos de dicha dependencia, una serie de obligaciones en lista de espera para su cumplimiento, discriminándolos uno a uno, de acuerdo con la modalidad de vinculación, el</p>
		<p>número de obligaciones aplicadas y otras, pendientes por aplicar. En este orden de ideas, el despacho procedió a efectuar una revisión individual de cada uno de los casos informados, correspondiendo el presente al radicado 2019-18. Así, se desprende del informe allegado que el servidor J.A.A.G reporta como obligaciones un (1) embargo aplicado y doce (12) embargos civiles por aplicar.</p>

	Indagación preliminar	El 29 de marzo de 2019, dispuso adelantar Indagación Preliminar en contra el servidor J.A.A.G, con el fin de verificar o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones civiles.	
	Inició investigación disciplinaria	El 27 de septiembre de 2019, la Oficina de Control Interno Disciplinario dispuso iniciar una investigación disciplinaria.	
	Cierre investigación disciplinaria	Mediante auto del 19 de mayo de 2021, se declaró el cierre de la Investigación Disciplinaria	
	Formulación	Fecha	Bucaramanga, 22 de junio de 2021
	de cargos	formulación	evalúa investigación disciplinaria y formula cargos.

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo haber incurrido en falta disciplinaria, al presuntamente incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles impuestas en decisiones judiciales.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>El despacho distingue como norma presuntamente infringida por el funcionario la dispuesta en el artículo 35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002:</p> <p>«ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES.</p> <p>A todo servidor público le está prohibido:</p> <p>(...)</p> <p>11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o</p>

		admitidas en diligencia de conciliación». (Negrillas del despacho.)
	Ilicitud sustancial	En este orden de ideas, el despacho considera que la conducta del servidor J. A. A. G constituye una afectación al principio de responsabilidad.
	Culpabilidad	Dolosa
	Calificación de la falta	Grave (En atención a los numerales 1 y 5 artículo 43 Ley 734 de 2002)

<p>Últimas actuaciones (Para el 29 de mayo de 2023)</p>	<p>El 13 de septiembre de 2022 el asesor de juzgamiento ordenó de oficio la práctica de las siguientes pruebas a la División de Gestión de Talento Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se le informará si el servidor se encuentra vinculado actualmente a la Institución. ➤ Información sobre obligaciones con medidas cautelares pendientes. ➤ Información sobre descuentos en la nómina. ➤ Última tirilla de pago de nómina.
	<p>El 15 de septiembre de 2022 la División de Gestión de Talento Humano dio respuesta.</p>
<p>Descargos</p>	<p>No presentó</p>
<p>Versión Libre</p>	<p>No ha presentado</p>

Alegatos de conclusión	No se ha corrido traslado
-------------------------------	---------------------------

➤ **Expediente radicado 2019-19**

Identificación del proceso	Radicado	2019-19
	Disciplinado	A.B.L
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L.A.M
Fecha del informe		20 de marzo de 2019

<p>Identificación del disciplinado</p>	<p>El señor A.B.L, identificado con cédula de ciudadanía No. XX.XXX.XXX de Málaga (Santander), en su condición de servidor público vinculado a la Universidad Industrial de Santander al soporte técnico de la escuela de Biología.</p>
	<p>Defensor De oficio Consultorio Jurídico UIS</p>

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	<p>El 20 de marzo de 2019, la Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L. A. M, remitió a esta oficina el oficio No. D19-03838, contentivo de una relación de veintiséis (26) funcionarios vinculados a esta casa de estudios que reportaban en los archivos físicos de dicha dependencia, una serie de obligaciones en lista de espera para su cumplimiento, discriminándolos uno a uno, de acuerdo con la modalidad de vinculación, el número de obligaciones aplicadas y otras, pendientes por aplicar. En este orden de ideas, el despacho procedió a efectuar una revisión individual de cada uno de los casos informados, correspondiendo el presente al radicado 2019-19. Así, se desprende del informe</p>
---------------------	--	---

		<p>allegado que el servidor A.B.L reporta como obligaciones alrededor de cinco (05) embargos civiles.</p>
--	--	---

	Indagación preliminar	El 29 de marzo de 2019, dispuso adelantar Indagación Preliminar en contra el servidor A.B.L, con el fin de verificar o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones civiles.	
	Inició investigación disciplinaria	El 14 de noviembre de 2019, dispuso iniciar Investigación Disciplinaria en contra del servidor A.B.L, Técnico en soporte Académico A, con el fin de establecer o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones civiles.	
	Cierre investigación disciplinaria	El 17 de agosto de 2021 se da cierre a la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.	
	Formulación de cargos	Fecha formulación	El 14 de septiembre de 2021 se formula pliego de cargos.
Descripción cargo		A.B.L pudo haber incurrido en falta disciplinaria, al presuntamente	

			incumplir de manera reiterada e injustificada siete (7) obligaciones civiles impuestas y declaradas a través de las siguientes decisiones judiciales.
		Capacidad	Si

		<p>Tipicidad</p>	<p>El despacho distingue como norma presuntamente infringida por el funcionario la dispuesta en el artículo 35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002:</p> <p>«ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES.</p> <p>A todo servidor público le está prohibido:</p> <p>(...)</p> <p>11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación». (Negrillas del despacho.)</p>

		Ilicitud sustancial	En este orden de ideas, el despacho considera que la conducta del servidor A.B.L constituye una afectación al principio de responsabilidad.
		Culpabilidad	Dolosa
		Calificación de la falta	Grave (En atención a los numerales 1 y 5 artículo 43 Ley 734 de 2002)
Últimas actuaciones (Para el 29 de mayo de 2023)	El 3 de marzo de 2022 el Asesor de Juzgamiento avoco conocimiento del asunto y se le comunicó al disciplinado.		
Descargos	No presentó descargos.		
Versión Libre	No ha rendido versión libre.		
Alegatos de conclusión	No se ha dado traslado para alegatos de conclusión.		

➤ Expediente radicado 2019-22

Identificación del proceso	Radicado	2019-22
	Disciplinado	S.L.C
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L.A.M
	Fecha del informe	20 de marzo de 2019
Identificación del disciplinado	S.L.C identificado con cédula de ciudadanía No. xx.xxx.xxx de Bucaramanga, en su condición de servidor público vinculado a la Universidad Industrial de Santander como Impresor B, adscrito a la División de Publicaciones.	
	Defensor	De oficio por Consultorio Jurídico UIS

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 20 de marzo de 2019, la Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L. A. M, remitió a esta oficina el oficio No. D19-03838, contentivo de una relación de veintiséis (26)
---------------------	---------------------------------------	---

		<p>funcionarios vinculados a esta casa de estudios que reportaban en los archivos físicos de dicha dependencia, una serie de obligaciones en lista de espera para su cumplimiento, discriminándolos uno a uno, de acuerdo con la modalidad de vinculación, el número de obligaciones aplicadas y otras, pendientes por aplicar. En este orden de ideas, el despacho procedió a efectuar una revisión individual de cada uno de los casos informados, correspondiendo el presente al radicado 2019-22. Así, se desprende del informe allegado que el servidor S.L.C reporta un (1) embargo civil aplicado y como obligaciones pendientes por efectuar, alrededor de cinco (5) embargos civiles, de los cuales, en dos (2) de ellos no ha sido posible identificar al demandante y uno (1) por la cooperativa.</p>
--	--	--

	Indagación preliminar	A través de auto del 8 de abril de 2019, dispuso adelantar Indagación Preliminar en contra el servidor S.L.C, con el fin de verificar o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones.
	Inició	El 14 de noviembre de 2019, esta Oficina dispuso

	investigación disciplinaria	iniciar investigación disciplinaria en contra del servidor.		
	Cierre investigación disciplinaria	Mediante auto del 19 de mayo de 2021, se declaró el cierre de la Investigación Disciplinaria, decisión notificada de manera electrónica el 20 de mayo pasado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo No. 491 del 28 de marzo de 2020, frente a la cual no se elevó recurso alguno.		
	Formulación de cargos	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 1551 862 1757">Fecha formulación</td> <td data-bbox="862 1551 1385 1757">04 de agosto de 2021 se formula pliego de cargos.</td> </tr> </table>	Fecha formulación	04 de agosto de 2021 se formula pliego de cargos.
Fecha formulación	04 de agosto de 2021 se formula pliego de cargos.			

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo haber incurrido en falta disciplinaria, al presuntamente incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles impuestas en decisiones judiciales.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>El despacho distingue como norma presuntamente infringida por el funcionario la dispuesta en el artículo</p>

		<p>35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002:</p> <p>«ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES.</p> <p>A todo servidor público le está prohibido:</p> <p>(...)</p> <p>11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación». (Negrillas del despacho.)</p>	
		<p>Ilícitud sustancial</p>	<p>En este orden de ideas, el despacho considera que la conducta del servidor S.L.C constituye una afectación al principio de responsabilidad.</p>
		<p>Culpabilidad</p>	<p>Dolosa</p>

		Calificación de la falta	Grave (En atención a los numerales 1 y 5 artículo 43 Ley 734 de 2002).
--	--	---------------------------------	--

Últimas actuaciones (Para el 3 de junio de 2023)	El 13 de septiembre de 2022 se decretan pruebas de oficio por parte del asesor de juzgamiento.
---	--

Descargos

Si presentó descargos:

- Los cargos no cumplen las exceptivas de exposición clara y diáfana de circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó la conducta del investigado, dado que no se explica cómo se desatiende en el mismo pliego lo favorable al investigado, por cuando se constituye el documento que soporta el pliego en prueba directa de la violación de los derechos fundamentales del suscrito, al NO BIS IN IDEM enmarcado en el numeral 4 del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.
- Ahora del Hecatombe que se origina con la prolífera insinuación de incumplimiento de obligaciones, entiéndase que éstas obligaciones que se encuentran en estado de cobro judicial son impuestas por el desequilibrio que el mismo Estado ocasionó al encarcelarme sin razón aparente alguna, y que conllevo a que se descuidaran las obligaciones contraídas, por lo que todos y cada uno de los numerales de las exclusiones de responsabilidad, visibles en el artículo 28 de la Ley 732 del 2002 eximen de

cualquier Responsabilidad disciplinaria.

➤ En palabras del Honorable Consejo de Estado, sección segunda, sentencia 11001032500020130029600 (06442013) febrero 08 del 2018, C.P Dr. William Hernández Gómez en la que reitera la posición de la Corte, reiterando la sentencia del 12 mayo del 2014, radicación:

11001032500020120016700 (0728-12) de la Sección segunda, subsección A; expresa:

"Debe señalarse además que, para que se configure una falta disciplinaria, la conducta debe ser antijurídica lo cual supone, NO SOLAMENTE EL INCUMPLIMIENTO FORMAL DEL

DEBER, sino que es menester que la infracción de este sea Sustancial, esto quiere decir, que la actuación u omisión del servidor público debe desembocar en una afectación material, real y efectiva del buen funcionamiento del Estado y por tanto del servicio público.

ASÍ LAS COSAS, NO ES SUFICIENTE QUE EL SERVIDOR PÚBLICO FALTE A SUS DEBERES FUNCIONALES para

que exista la falta disciplinaria, en tanto es necesario que la actuación conlleve una verdadera afectación de la función pública encomendada al disciplinado, lo que significa que si la

ilicitud no fue sustancial no es posible declarar la responsabilidad disciplinaria. Otro requisito que debe cumplirse para que exista antijuridicidad de la conducta, consiste en que la afectación del deber funcional debe originarse en una actuación que no sea justificable por parte del disciplinado, lo que implica que para refutar ES MENESTER QUE ESTE TENGA UNA RAZÓN VÁLIDA PARA HABERLA COMETIDO, situación en la cual la autoridad disciplinaria debe revisar las causales de exclusión de responsabilidad consagradas en la Ley 734 del 2002" (mayúscula, negrillas, cursiva son de MJEM).

Con el anterior aparte jurisprudencial se da por entendido que no he cometido falta disciplinaria, ya que no he contraído obligaciones exorbitantes siendo del todo las obligaciones señaladas producto de un daño antijuridico ocasionado por el mismo Estado, consistente en la privación de la libertad durante la realización de una investigación alejada de cualquier comisión de ilícitos por parte del suscrito.

➤ Ausencia de la culpabilidad, entre otras.

Alegatos de	No se ha dado traslado.
conclusión	

➤ **Expediente radicado 2019-24**

Identificación del proceso	Radicado	2019-24
	Disciplinado	A.I.P.M
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L.A.M
	Fecha del informe	20 de marzo de 2019
Identificación del disciplinado		A.I.P.M
	Defensor	No cuenta con defensor

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 20 de marzo de 2019, la Jefe de la entonces denominada División de Recursos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, M. L. A. M, remitió a esta oficina el oficio No. D19-03838,
---------------------	---------------------------------------	---

		<p>contentivo de una relación de veintiséis (26) funcionarios vinculados a esta casa de estudios que reportaban en los archivos físicos de dicha dependencia, una serie de obligaciones en lista de espera para su cumplimiento, discriminándolos uno a uno, de acuerdo con la modalidad de vinculación, el número de obligaciones aplicadas y otras, pendientes por aplicar. En este orden de ideas, el despacho procedió a efectuar una revisión individual de cada uno de los casos informados, correspondiendo el presente al radicado 2019-24. Así, se desprende del informe allegado que la servidora reportaba como obligaciones pendientes por aplicar, alrededor de diez (10) embargos civiles.</p>
--	--	--

	<p>Indagación preliminar</p>	<p>En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno Disciplinario a través de auto del 8 de abril de 2019 dispuso adelantar indagación preliminar en contra de la señora A.I.P.M, con el fin de verificar o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones.</p>
	<p>Inició</p>	<p>El día 30 de octubre de 2019, se evaluó la mencionada</p>

	<p>investigación disciplinaria</p>	<p>indagación preliminar y se ordenó abrir investigación disciplinaria en contra de la servidora A.I.P.M a fin de establecer o descartar la existencia de presuntos incumplimientos reiterados en el pago de obligaciones.</p>		
	<p>Cierre investigación disciplinaria</p>	<p>Tras los términos de suspensión dado el COVID, El día 23 de junio de 2021 , esta autoridad profirió el cierre de la etapa de Investigación Disciplinaria, sin que la disciplinada hiciera uso del recurso de ley.</p>		
	<p>Formulación de cargos</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 1688 862 1883"> <p>Fecha formulación</p> </td> <td data-bbox="862 1688 1380 1883"> <p>15 de septiembre de 2021</p> </td> </tr> </table>	<p>Fecha formulación</p>	<p>15 de septiembre de 2021</p>
<p>Fecha formulación</p>	<p>15 de septiembre de 2021</p>			

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo haber incurrido en falta disciplinaria, al presuntamente incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles impuestas en decisiones judiciales.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>El despacho distingue como norma presuntamente infringida por el</p>

		<p>funcionario la dispuesta en el artículo 35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002:</p> <p>«ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES.</p> <p>A todo servidor público le está prohibido:</p> <p>(...)</p> <p>11. Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o admitidas en diligencia de conciliación». (Negrillas del despacho.)</p>	
		<p>Ilicitud sustancial</p>	<p>En este orden de ideas, el despacho considera que la conducta del servidor S.L.C constituye una afectación al principio de responsabilidad.</p>
		<p>Culpabilidad</p>	<p>Dolosa</p>

		Calificación de la falta	Grave (En atención a los numerales 1 y 5 artículo 43 Ley 734 de 2002).
Últimas actuaciones (Para el 3 de junio de 2023)	El 17 de marzo de 2022 se avocó conocimiento por parte del asesor de juzgamiento y se le notifica a la servidora.		
Descargos	No		
Versión Libre	No		
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esta etapa procesal.		

➤ **Expediente radicado 2019-30**

Identificación del proceso	Radicado	2019-30
	Disciplinado	S.L.C
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	P.A.A

	Fecha del informe	5 de abril de 2019
Identificación	S.L.C servidor público vinculado a la Universidad Industrial de	
del disciplinado	Santander en Calidad de Impresión B, adscrito a la División de Publicaciones. Cedula de Ciudadanía No. xx.xxx.xxx.	
	Defensor	No cuenta con defensor
Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 5 de abril de 2019 la entonces jefa de la División de Recursos Humanos, P.A.A. allegó a el despacho el oficio D19-04619 por medio del cual puso en conocimiento una presunta situación irregular relacionada con la manipulación de las cámaras de seguridad en la Tienda UIS. Lo que dio una interrupción del servicio de seguridad visual en el despacho por un lapso de 5 meses.

	Indagación preliminar	El 22 de abril de 2019 se abre etapa de Indagación Preliminar en contra de Servidor a Determinar, con el fin de establecer o descartar la existencia de irregularidades relacionadas con la manipulación de las cámaras de seguridad en la Tienda UIS.
	Inició investigación disciplinaria	El 5 de noviembre de 2019 se ordena por parte de la OCID adelantar Investigación Disciplinaria contra S.L.C.
	Cierre	El 22 de septiembre de 2021 se declara el Cierre de la

	investigación disciplinaria	Investigación Disciplinaria. Contra la cual no se interpuso recurso alguno.		
	Formulación de cargos	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 1329 862 1600">Fecha formulación</td> <td data-bbox="862 1329 1385 1600">28 de marzo de 2022 se evalúa la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.</td> </tr> </table>	Fecha formulación	28 de marzo de 2022 se evalúa la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.
Fecha formulación	28 de marzo de 2022 se evalúa la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.			

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente haber abusado indebidamente de su cargo, al apagar el sistema de cámaras ubicado en la Tienda Universitaria de la Sede UIS Bucarica, a través de la desactivación manual del tablero de distribución de energía; hecho que tuvo lugar el 8 de noviembre de 2018. Falta disciplinaria consagrada en el numeral 2 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si</p>
		<p>Modalidad de la conducta</p>	<p>Acción desplegada por el sujeto agente en el abuso de las funciones.</p>

		<p>Tipicidad</p>	<p>Infringir artículo 34 numeral 2 de la Ley 734 de 2002 sobre:</p> <p>“2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.”</p>
		<p>Ilicitud sustancial</p>	<p>Transgresión al principio de moralidad sin mediar causal justificativa</p>
		<p>Culpabilidad</p>	<p>Dolosa</p>
		<p>Calificación de la falta</p>	<p>Grave en razón al numeral 1 del artículo 43 de la Ley 734 de 2002.</p>
<p>Últimas actuaciones (Para el 4 de junio de 2023)</p>	<p>4 de abril de 2022 Se remitió expediente a la Oficina del Asesor de Juzgamiento, aún no se ha proferido auto que avoca conocimiento.</p>		

Descargos	No
Versión Libre	No
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esta etapa procesal

➤ **Expediente radicado 2019-65**

Identificación del proceso	Radicado	2019-65
	Disciplinado	J.L.R.V
	Ley procesal	Ley 734 de 2002
	Informante	T.B.P Víctimas: P.V.G.G y L.V.O.R
	Fecha del informe	20 de agosto de 2019

Identificación del disciplinado	J.L.R.V como Profesional Bienestar Universitario con dedicación de medio tiempo, clasificado en la categoría de profesional especial, adscrito a la División de Gestión de Talento Humano.	
	Defensor	Abogado contractual
Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 20 de agosto de 2019, T.B.P Jefe de la Sección de Servicios Integrales de Salud y Desarrollo Psicosocial de la División de Bienestar Universitario puso en

		conocimiento de la OCID la presunta falta disciplinaria.
	Indagación preliminar	No se dio
	Inició investigación disciplinaria	El 6 de septiembre de 2019, se ordenó por parte de la OCID iniciar investigación disciplinaria contra el funcionario J.L.R.V

	<p>Cierre investigación disciplinaria</p>	<p>El 3 de diciembre de 2021 se dio cierre de investigación disciplinaria.</p>		
	<p>Formulación de cargos</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 499 862 772"> <p>Fecha formulación</p> </td> <td data-bbox="862 499 1385 772"> <p>El 11 de febrero de 2022 se formulan juegos por parte de la OCID contra el servidor.</p> </td> </tr> </table>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 11 de febrero de 2022 se formulan juegos por parte de la OCID contra el servidor.</p>
<p>Fecha formulación</p>	<p>El 11 de febrero de 2022 se formulan juegos por parte de la OCID contra el servidor.</p>			
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="651 772 862 1537"> <p>Descripción cargo</p> </td> <td data-bbox="862 772 1385 1537"> <p>Cuenta con dos cargos:</p> <p>1. Cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R:</p> <p>Pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente valerse de su autoridad y superioridad manifiesta como</p> </td> </tr> </table>	<p>Descripción cargo</p>	<p>Cuenta con dos cargos:</p> <p>1. Cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R:</p> <p>Pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente valerse de su autoridad y superioridad manifiesta como</p>
<p>Descripción cargo</p>	<p>Cuenta con dos cargos:</p> <p>1. Cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R:</p> <p>Pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente valerse de su autoridad y superioridad manifiesta como</p>			

médico para acosar física y verbalmente con fines sexuales no consentidos a la entonces estudiante L.V.O.R constitutivo de falta gravísima en atención al numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 210a de la Ley 599 de 2000.

2. Cargo segundo ante la situación vivida por P.V.G.G:

Pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente injuriar por vía de hecho a la estudiante P.V.G.G en los hechos ocurridos en la consulta médica el 24 de octubre de 2017. Constitutivo de falta gravísima en atención al numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 y el artículo

			226 de la Ley 599 de 2000.
		Capacidad	Cuenta con dos cargos: 1. Capacidad en el cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R: Si 2. Capacidad en el cargo segundo ante la situación vivida por P.V.G.G: Si

		<p>Modalidad</p> <p>de la</p> <p>conducta</p>	<p>Cuenta con dos cargos:</p> <p>1. Conducta en el cargo</p> <p>primero ante la situación</p> <p>vivida por L.V.O.R:</p> <p>Comportamiento de acción, que dada la característica de acoso sexual lleva implícita la comisión de varios actos bajo una unidad de designio.</p> <p>2. Conducta en el cargo</p> <p>segundo ante la situación</p> <p>vivida por P.V.G.G:</p>
		<p>Comportamiento de acción</p>	

		<p>Tipicidad</p>	<p>Cuenta con dos cargos:</p> <p>1. Tipicidad en el cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R: Del artículo 48 numeral 1 del Código Único Disciplinario sobre las faltas gravísimas:</p> <p>“Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.”</p> <p>Además, el artículo 210a del Código Penal (L.599 de 2000):</p> <p>Sobre acoso sexual</p>
--	--	-------------------------	--

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

2. Tipicidad en el cargo segundo ante la situación vivida por P.V.G.G: Del artículo 48 numeral 1 del Código Único Disciplinario sobre las faltas gravísimas:

“Realizar objetivamente una descripción típica consagrada

en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.”

Además, el artículo 226 del Código Penal (L.599 de 2000):
Sobre injuria por vía de hecho

“En la misma pena prevista en el artículo 220 incurrirá el que por vías de hecho agravie a otra persona.”

		Ilicitud sustancial	Cuenta con dos cargos: 1. Ilicitud Sustancial en el cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R: Presuntamente vulnera la Dignidad Humana, pilar
--	--	--------------------------------	--

			<p>fundamental del Estado Social y Democrático de Derecho.</p> <p>2. Ilicitud Sustancial en el cargo primero ante la situación vivida por P.V.G.G:</p> <p>Presuntamente vulnera la Dignidad Humana, pilar fundamental del Estado Social y Democrático de Derecho.</p>
		Culpabilidad	Dolosa para ambos cargos

		<p>Calificación de la falta</p>	<p>Cuenta con dos cargos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calificación falta en el cargo primero ante la situación vivida por L.V.O.R: Falta gravísima por el artículo 48 ley 734 de 2002. 2. Calificación falta en el cargo primero ante la situación vivida por P.V.G.G: Falta gravísima por el artículo 48 ley
--	--	--	---

		734 de 2002.
<p>Últimas actuaciones (Para el 4 de junio de 2023)</p>	<p>El 3 de octubre de 2022 se profiere por parte del Asesor de Juzgamiento, Auto que concede recurso de apelación contra auto que resuelve solicitudes probatorias presentadas en escrito de descargos del 12 de septiembre de 2022. Dado que en este solo se decretó el testimonio de L.Y.R.F y Y.J.C, pese a que se habían solicitado otros 5 testimonios más.</p>	
<p>Descargos</p>	<p>Si (folio 249):</p> <p>En este se solicitan como pruebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Testimonio de L.Y.R.F ➤ Testimonio de M.F.G ➤ Testimonio de Y.J.C ➤ Testimonio de J.R.P.T ➤ Testimonio de D.K.R.F ➤ Testimonio de S.I.O.H 	

	<p>➤ Testimonio de P.A.A.O</p> <p>Adicional solicita ser oído en versión libre.</p>
Versión Libre	<p>En los descargos solicitó ser oído en versión libre pero no se ha programado a raíz de la apelación contra el auto que resuelve solicitudes probatorias presentadas en escrito de descargos en efecto</p>
	<p>devolutivo.</p>
Alegatos de conclusión	<p>No se ha llegado a esta etapa probatoria</p>

➤ Expediente radicado 2020-33

Identificación del proceso	Radicado	2020-33
	Disciplinado	O.V.A
	Ley procesal	Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
	Informante	F.J.A Director de Control Interno y Evaluación de Gestión
	Fecha del informe	1 de julio de 2020
Identificación del disciplinado	O.V.A, Identificado con cédula de ciudadanía xx.xxx.xxx, quien se encuentra vinculado a la Escuela de Ingeniería de Petróleos en el cargo de profesor con dedicación de tiempo completo.	
	Defensor	No tiene defensor
Antecedentes	Noticia	El 1 de julio de 2020 el entonces Director de Control

Disciplinaria	Internos y Evaluación de gestión, F.J.A mediante mensaje de datos remitió listado de docentes que no ingresaron a la plataforma para adelantar el curso de Formación Docente para la enseñanza apoyada con TIC realizado por CEDEUIS.
Indagación preliminar	El 14 de agosto de 2020 se dispuso la apertura de la indagación preliminar a fin de determinar si pudo existir responsabilidad disciplinaria al no haber realizado el “Curso de Formación Docente para la enseñanza apoyada con TIC ofrecido por CEDUS atendiendo a lo dispuesto por el Consejo Académico mediante Acuerdo Numero 105 de 2020”
Inició investigación disciplinaria	El 27 de mayo de 2021 se dispuso a iniciar una investigación disciplinaria.
Cierre investigación disciplinaria	El 2 de septiembre de 2022 se declara el cierre de la actuación y se ordena traslado de expediente para que el disciplinado presente alegatos previos a la evaluación de la investigación, tal cual lo señala el procedimiento.

	Formulación de cargos	Fecha formulación	21 de noviembre de 2022 se emite Auto por el cual se evalúa la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.
		Descripción cargo	Cargo único por el cual pudo incurrir en falta disciplinaria, al incumplir el deber de adelantar y culminar satisfactoriamente el “Curso de Formación Docente para la enseñanza apoyada con TIC ofrecido por CEDUS atendiendo a lo dispuesto por el Consejo Académico mediante Acuerdo Numero 105 de 2020”
		Capacidad	Si
		Modalidad de la conducta	Conducta por omisión en el cumplimiento de los deberes.

		<p>Tipicidad</p>	<p>Artículo 35 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 sobre Prohibiciones:</p>
			<p><i>“1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”</i></p> <p>Además, el artículo 3 del Acuerdo Consejo Académico 105 de 12 de abril de 2020.</p>

		Ilicitud sustancial	Afectación al principio de responsabilidad
		Culpabilidad	Culpa grave
		Calificación de la falta	Leve
Ultimas actuaciones (Para el 4 de junio de 2023)	Se formuló pliego de cargos y se remitió el expediente al asesor de juzgamiento.		
Descargos	No		
Versión Libre	No		
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esta etapa procesal.		
➤ Expediente radicado 2020-49			
	Radicado	2020-49	

Identificación del proceso	Disciplinado	M.A.A
	Ley procesal	Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
	Informante	M.T.D.S. Jefe de la División de Contratación
	Fecha del	17 de septiembre de 2020

	informe	
--	----------------	--

Identificación del disciplinado		M.A.A identificado con cédula de ciudadanía número xx.xxx.xxx quien se desempeñaba como Director del Departamento de Educación Física y Deportes.
	Defensor	Contractual

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 17 de septiembre de 2020, M.T.D envía mensaje de datos informando presuntas irregularidades presentadas en la OPS número 2020001143.
	Indagación preliminar	No se da esta etapa.

	<p>Inició investigación disciplinaria</p>	<p>El 30 de septiembre de 2020 se da inicio a la investigación disciplinaria a saber 1. la contratación de un servicio de imposible ejecución en el marco de la pandemia SARS-COV 2. La indebida valoración previa de riesgos derivados del contrato, conllevando a la no exigencia de garantías. 3. El pago único por el monto total pactado sin que se hubiese cumplido con el objeto contratado o se hubiese pactado anticipo.</p>
	<p>Cierre investigación</p>	<p>El 7 de marzo de 2022 se da cierre a la investigación disciplinaria. y se da paso a los alegatos</p>

	<p>disciplinaria</p>	<p>precalificatorios en los cuales se solicita el archivo del expediente.</p>	
	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 28 de julio de 2022 se da la formulación del pliego de cargos.</p>

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Dos cargos:</p> <p>primero por el pago único por el monto pactado y segundo por presunta indebida valoración previa de riesgos derivados del contrato.</p> <p>Primer cargo: Extralimitación en sus funciones al autorizar el pago único de la Orden de prestación de Servicios Numero 2020001143 por su valor total, antes de la ejecución del objeto contractual, con lo cual desconoció el monto máximo por concepto de pago anticipado establecido en la reglamentación universitaria.</p> <p>Segundo cargo: Pudo incurrir en falta</p>
--	--	---------------------------------	---

			<p>disciplinaria al presuntamente valorar de manera inadecuada los riesgos inherentes a la Orden de Prestación de Servicios Num 2020001143.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Si para ambos cargos.</p>
		<p>Modalidad la de conducta</p>	<p>Primer cargo: Acción al extralimitarse en sus funciones.</p> <p>Segundo cargo: Se reprocha una conducta por acción ya que el disciplinado en una orden de prestación de servicios, al parecer hizo una valoración inadecuada del riesgo inherente al proceso contractual.</p>

		Tipicidad	Primer cargo: Artículo 35 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 sobre Prohibiciones: <i>“1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la</i>
--	--	------------------	---

Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”

Además, el artículo 20 del Acuerdo 079 de 2019 sobre el anticipo, pago anticipado y adiciones:

“ En los contratos que celebre la UIS se podrá pactar el pago anticipado o la entrega de anticipo, pero su monto no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) DEL VALOR DEL

RESPECTIVO CONTRATO.

Segundo cargo:

Artículo 35 numeral 1 de la Ley 734 de 2002 sobre Prohibiciones:

“1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”

Además, el artículo 9 del Acuerdo 079 de 2019 del Estatuto y reglamentación para la Adquisición de Bienes y Servicios de la Universidad Industrial de Santander, respecto a las

actuaciones precontractuales:

“Antes de iniciar un proceso contractual, deben surtirse las siguientes actuaciones, las cuales deben documentarse:

2. Analisis, valoración y mitigación de riesgos (...) “

Además, el artículo 41 del mismo Estatuto citado, sobre el Informe de oportunidad y conveniencia:

“El informe de oportunidad y conveniencia es el documento que

debe suscribir el jefe de la unidad gestora (...) Alla mismo se debe indicar la valoración de riesgos asociados a la ejecución del contrato

(...) “

De esta misma norma, el artículo 52 sobre valoración de riesgos:

“Previa valoración del riesgo inherente a cada contrato en consideración a su cuantía, objeto, valor, forma de pago, efectuada por el responsable de la unidad gestora, se determina la necesidad de exigir otorgamiento de garantía. La valoración del riesgo hará parte del



proceso de planeación y en

			<p><i>consecuencia de los estudios previos o informes de oportunidad y conveniencia”</i></p>
			<p>Ilicitud sustancial</p> <p>Primer cargo: Afectación al principio de economía en la manifestación de la planeación.</p> <p>Segundo cargo: Afectación al principio de economía en la manifestación de la planeación, al no</p>
			<p>proceder en pro de la austeridad y eficiencia.</p>
			<p>Culpabilidad</p> <p>Primer cargo: Culpa grave.</p> <p>Segundo cargo: Culpa grave.</p>

		Calificación de la falta	Primer cargo: Falta grave. Segundo cargo: Falta grave.
Últimas actuaciones (Para el 4 de junio de 2023)	<p>El 8 de junio de 2022 se profiere Auto por el cual se avoca conocimiento y se fija el tipo de juicio a seguir en etapa de juzgamiento, resolviendo adelantar el proceso bajo las formalidades del juicio ordinario. En el término legal la apoderada allega descargos.</p>		
Descargos	<p>Si (Folio 357)</p> <p>Alega el excluyente de responsabilidad por una colisión del deber funcional, entre las condiciones del contrato de la Liga Santandereana de Natación y el Estatuto para la Contratación de bienes y servicios UIS.</p> <p>Además, menciona que hubo convicción errada e invencible de que la conducta no constituye falta disciplinaria.</p>		
	<p>Solicita 4 pruebas testimoniales y dos documentales.</p>		

Versión Libre	Se dio diligencia de versión libre el 23 de noviembre de 2021 por medio de la plataforma zoom. (Folio 249- testigo documental Número 5)
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esta etapa procesal.

➤ **Expediente radicado 2020-69**

Identificación del proceso	Radicado	2020-69
	Disciplinado	A.R.S
	Ley procesal	Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
	Informante	O.P.C.A Jefe de División de Gestión de Talento Humano
	Fecha del informe	30 de septiembre de 2020
	A.R.S Profesor adscrito a la Escuela de Ingeniería Civil de la UIS	

Identificación del disciplinado	Defensor	De oficio Consultorio Jurídico UIS
--	-----------------	------------------------------------

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 30 de septiembre de 2020 vía correo electrónico la Jefa de División de gestión de talento Humano reportó nombre de algunos servidores que al parecer omitieron el deber legal de presentar la Declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada correspondiente al año 2019, a través del diligenciamiento en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público que expiró el 31 de julio de 2020.
	Indagación preliminar	No se inició
	Inició investigación disciplinaria	El 14 de octubre de 2020 se ordenó iniciar investigación disciplinaria por el presunto incumplimiento al deber legal de presentar la Declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada correspondiente al año 2019.

	<p>Cierre investigación disciplinaria</p>	<p>El 22 de marzo de 2022, encontrándose vencido el término de la investigación disciplinaria, se declaró el cierre de la etapa procesal, verificando la ausencia de presentación del respectivo recurso de ley por parte del disciplinado.</p>
--	--	---

	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 31 de agosto de 2022</p>
		<p>Descripción cargo</p>	<p>Pudo incurrir en falta disciplinaria al omitir, presuntamente, su deber de presentar la Declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada correspondiente al año 2019 a través del diligenciamiento en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público que expiró el 31 de julio de 2020.</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Sí</p>

		<p>Modalidad de la conducta</p>	<p>La modalidad de conducta que se reprocha al servidor es omisiva, en la medida que no presentó la Declaración de Bienes y Rentas.</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>Ley 734 de 2002 artículo 34 numeral 1 sobre los deberes de todo servidor público:</p> <p><i>“1. Cumplir y hacer que se cumplan</i></p>

los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionariocompetente.”

Ley 190 de 1995 “por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa” artículo 13:

“Será requisito para la posesión y

para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. tal información deberá ser actualizada cada año y en todo caso, al momento de su retiro.”

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.16.4. el cual dispone:

“Actualización de la declaración de bienes y rentas de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y presentada por los servidores públicos para cada anualidad en el siguiente orden:

(...)

			<i>b) Servidores públicos de las entidades y organismos públicos de orden territorial entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia.”</i>
		Ilicitud sustancial	A.R.S. con su omisión trasgredió principios de función pública, tales como, la responsabilidad y transparencia.
		Culpabilidad	Culpa grave.
		Calificación de la falta	Leve, atendiendo el artículo 43 de la Ley de 2002 numeral 1.

<p>Últimas actuaciones (Para el 4 de junio de 2023)</p>	<p>Posterior a la formulación del pliego de cargos el 31 de agosto de 2022, el 6 y 7 de septiembre de 2022 se recibe comunicación electrónica por parte del ciudadano A.R.R en el cual se manifiesta:</p> <p>“Por medio de la presente en calidad de hijo del profesor A.R.S. me permito informar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuve acceso al correo xxxxxx@uis.edu.co en el cual le notifican la citación personal- auto por el cual se formula pliego de cargos en el expediente 2020-69. - Mi papá se encuentra en incapacidad desde el 4 de abril de 2020
	<p>a la fecha por un diagnóstico de demencia no especificada (Paciente con enfermedad neurodegenerativa que ha sido progresiva y que en curso natural es hacia el deterioro siendo irreversible) Según anexo I a esta comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la fecha mi papá se encuentra hospitalizado en la clínica psiquiátrica XXXXX XXXX (Anexo I de esta comunicación) certificado de la IPS.” <p>El 22 de octubre de 2022 se asigna defensor de oficio.</p>
<p>Descargos</p>	<p>No</p>

Versión Libre	No
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esa etapa procesal.

➤ Expediente radicado 2022-15

Identificación del proceso	Radicado	2022-15
	Disciplinado	S.L.C
	Ley procesal	Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021

	Informante	S.J.R.S la Jefa de División de Gestión de Talento Humano para ese entonces.
	Fecha del informe	El 6 de abril de 2022.

Identificación del disciplinado	S.L.C ocupa el cargo de impresor B adscrito a la División de Publicaciones y presta funciones de fotocopiado en Biblioteca Central UIS.
--	---

	Defensor	De oficio Consultorio Jurídico UIS
Antecedentes	Noticia Disciplinaria	El 6 de abril de 2022 la Jefa de División de Gestión de Talento Humano para ese entonces, informa la presunta ausencia en el lugar de trabajo del funcionario S.L.C.
	Indagación preliminar	No se dio.
	Inicio investigación disciplinaria	El 21 de abril de 2022 se inicia la investigación disciplinaria.
	Cierre investigación	El 1 de septiembre de 2022 se da cierre a la investigación disciplinaria.
	disciplinaria	

	Formulación de cargos	Fecha formulación	El 7 de diciembre de 2022 se emite Auto por el cual se evalúa la investigación disciplinaria y se formula pliego de cargos.
		Descripción cargo	El servidor pudo incurrir en falta disciplinaria al ausentarse del cumplimiento de su función en el punto de copiado de la biblioteca central de la Universidad Industrial de Santander de los días 7 de febrero de 2022 en jornada de la mañana, 9 y 30 de marzo de 2022 durante jornada de la tarde y día 31 de marzo de 2022 en horas de la mañana.
		Capacidad	Sí
		Modalidad de la conducta	El artículo 27 del Código General Disciplinario, establece que la falta disciplinaria puede ser realizada por acción o por omisión en el

			<p>cumplimiento de los deberes propios del cargo o función.</p> <p>Por consiguiente, se le reprocha al disciplinado una conducta por acción, toda vez que al parecer se ausentó del cumplimiento de las labores a él encomendadas en el punto de copiado de la biblioteca central de la universidad, al menos, en cuatro (4) ocasiones.</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>De esta manera el despacho distingue como norma presuntamente infringida por el funcionario S.L.C , la dispuesta en el artículo 39, numeral 9, en el sentido de que a todo servidor público le está prohibido ausentarse del cumplimiento de la función sin justificación:</p> <p><i>“ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido:</i></p>

			<p><i>9. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio sin justificación.”</i></p>
		<p>Ilicitud sustancial</p>	<p>Afectación al principio de responsabilidad.</p>
		<p>Culpabilidad</p>	<p>Dolosa</p>
		<p>Calificación de la falta</p>	<p>Grave</p>
<p>Ultimas actuaciones</p>	<p>Se constituye apoderada, el 22 de marzo de 2023 se profiere Auto que avoca conocimiento y se fija tipo de juicio, el 14 de abril de 2023 la apoderada presentó pliego de cargos y solicita ciertas pruebas, el 26 de abril de 2023 se emite auto por el cual se resuelven solicitudes probatorias y se da decreto de pruebas. Ambos autos elaborados con apoyo jurídico de la practicante quien elabora este respectivo informe.</p>		

Descargos	<p>Sí, S.L.C se justifica en sus actuaciones de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 7 febrero faltó porque fue a acompañar a los del sindicato a revisar unas goteras. por el problema se vio obligado a renunciar al sindicato.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9 marzo: faltó por el tráfico y llegó 15 minutos tarde a la universidad. ➤ 30 marzo se le llamó 4:20 pm: argumenta que fue al baño y como su dependencia es en el sótano pues le queda lejos el baño. ➤ 31 marzo faltó para ir a la cafetería dado que estaba enfermo y había bastante fila.
Versión Libre	No
Alegatos de conclusión	No se ha llegado a esta etapa procesal.

➤ Expediente radicado 2022-19

Identificación del proceso	Radicado	2022-19
	Disciplinado	J.F.A.D
	Ley procesal	Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
	Informante	C.I.L.G Directora de la Escuela de Diseño Industrial
	Fecha del	29 de abril y 6 de mayo de 2022

	informe	
Identificación del disciplinado	J.F.A.D Profesor adscrito a la Escuela de Diseño Industrial de la Universidad Industrial de Santander de acuerdo con la Resolución de nombramiento número 1499 del 9 de octubre de 2007 y diligencia de posesión número 2814 del 30 de octubre de 2008.	
	Defensor	Contractual

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	<p>El 29 de abril de 2022 la Directora de la Escuela de Diseño Industrial de la UIS, remite correo a la OCID informando que en la finalización del semestre de 2021-2, el profesor J.F.A.D al menos con lo relacionado a las actividades que se solicitaron asistiera de forma presencial por parte de la dirección y coordinación de escuela, así como la realización de clases en presencialidad remota de las asignaturas dibujo de máquinas en el semestre 2022-1. Ya que como Directora no está facultada para autorizar la realización de actividades en remoto.</p>
	Indagación preliminar	No se hizo.
	Inició	El 10 de mayo de 2022 se ordena inicio de la

	<p>investigación disciplinaria</p>	<p>investigación disciplinaria contra el servidor a fin de establecer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presuntas irregularidades en el trámite de comisión de estudios posdoctorales en la Universidad Sao Paulo Brasil. 2. Si el referido docente se ausentó del cumplimiento de sus propias funciones del cargo sin justificación alguna en los periodos académicos 2021-2 y 2022-1. 	
	<p>Cierre investigación disciplinaria</p>	<p>El 29 de noviembre de 2022 se declara el cierre de la actuación y se ordena correr traslado del expediente para alegatos precalificatorios, aca, la defensora del disciplinado solicita el archivo de la investigación disciplinaria.</p>	
	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 27 de enero de 2023</p>

		<p>Descripción cargo</p>	<p>Primer cargo: Pudo incurrir en falta disciplinaria al desatender el deber de participar en las actividades académicas, de evaluación del desempeño docente y de evaluación</p>
			<p>institucional convocadas por la Escuela de Diseño Industrial para las siguientes fechas.</p> <p>Segundo cargo: Pudo incurrir en falta disciplinaria, al presuntamente desatender el deber de impartir sus clases de manera presencial en las fechas que constan en el expediente.(Folio 518)</p>
		<p>Capacidad</p>	<p>Sí para ambos cargos.</p>

		<p>Modalidad de la conducta</p>	<p>Primer cargo: Conducta por omisión.</p> <p>Segundo cargo: Conducta por omisión.</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>Primer cargo: Ley 1952 de 2019</p> <p>artículo 39 numeral 1:</p> <p><i>“1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados</i></p>

Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.”

Reglamento del profesor UIS Acuerdo del Consejo Superior 63 de 1994, vigente para la época, artículo 56:

“Artículo 56: Son deberes del profesor: E) Participar en Actividades académicas, de evaluación del desempeño docente y de evaluación institucional, cuando sea requerido por el Director de Escuela o Departamento, o el Decano de la Facultad”

Segundo cargo: Ley 1952 de 2019 artículo 38 numeral 1:

“1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.”

Acuerdo del Consejo Académico 340 de 2021 artículo 1, que establece como deber exigible al cuerpo profesoral el de concurrir a los escenarios

		<p>académicos dispuestos por la universidad para el desarrollo de actividades académicas y evaluativas.</p> <p><i>“(...) Estudiantes y profesores deberán concurrir a los escenarios académicos dispuestos por la universidad para el desarrollo de actividades académicas y evaluativas”</i></p>
		<p>Ilicitud sustancial</p>
<p>Primer cargo: Aparente afectación al principio de responsabilidad.</p> <p>Segundo cargo: Aparente afectación al principio de responsabilidad.</p>		
		<p>Culpabilidad</p>
<p>Primer cargo: Dolosa</p> <p>Segundo cargo: Dolosa</p>		

		Calificación de la falta	Primer cargo: Grave Segundo cargo: Grave.
Últimas actuaciones	Se remitió el expediente al Asesor de Juzgamiento		
Descargos	No		
Versión Libre	No		
Alegatos de conclusión	No		

5.1.4.4. Reconocimiento y clasificación de las particularidades fácticas de cada proceso disciplinario contra Estudiantes UIS en trámite en la Oficina del Asesor de Juzgamiento.

➤ **Expediente radicado E-2022-31-01**

Identificación del proceso	Radicado	E-2022-31-01
	Disciplinado	P.A.G.R

	Régimen aplicable	Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014]
	Informante	I.A.R.C y J.M.G

	Fecha del informe	El 19 de agosto de 2022
--	--------------------------	-------------------------

Identificación del disciplinado		Como se ha visto, se trata de P.A.G.R, identificado con la cédula de ciudadanía número x.xxx.xxxx.xxx y código universitario No. xxxxxxxx, quien para la época de los hechos se encontraba matriculado en el programa académico de Derecho.
	Defensor	De oficio Consultorio Jurídico UIS

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	<p>El 19 de Agosto de 2022, I.A.R.C, jefe de la división de Planta Física y J.M.G Jefe de Seguridad de la Universidad Industrial de Santander, remitieron a la OCID noticia disciplinaria en la que se informó de presuntos hechos con relevancia disciplinaria. Esto es, que P.A.G.R, del programa de Derecho, W.O.C.S de Licenciatura en Matemáticas y J.C.P.D de Trabajo Social, <i>“Vienen realizando ventas de alimentos (Empanadas, papas) en el costado norte de Ingeniería Mecánica y estos productos no cuentan con registro sanitario ni permiso de manipulación de alimentos por parte de las personas que preparan estos productos”</i>. Ademas, para el caso de P.A.G.R, menciona reiteradas conductas violentas contra el personal de vigilancia.</p>
---------------------	----------------------------------	---

	Fecha de apertura investigación	12 de septiembre de 2022
	Prescripción	12 de septiembre de 2024

	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 15 de febrero de 2023 La Oficina de Acusaciones Disciplinarias de la Universidad Industrial de Santander, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 90 y 91 del Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], procede a evaluar el mérito de las pruebas recaudadas en la presente Investigación Disciplinaria adelantada bajo el radicado E-2022-31.</p>
		<p>Descripción del cargo</p>	<p>En su condición de estudiante de Derecho P,A,G,R, pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente ejercer actividades de venta informales de productos alimenticios dentro del campus universitario los días los días</p>

			<p>17 de junio, 06 y 14 de julio, 03, 08 y 18 de agosto, 11 de octubre y 15 de noviembre de 2022.</p> <p>Respecto de las supuestas agresiones verbales y actos irrespetuosos en contra de personal de vigilancia no se formularon cargos pues no se logro demostrar la ocurrencia del hecho, respecto de estas circunstancias se da archivo de la conducta y se continua el trámite por la conducta mencionada anteriormente.</p>
		<p>Determinación de la naturaleza de la falta</p>	<p>El presunto comportamiento endilgado al investigado, esto es, supuestamente hacer un uso indebido y con fines diferentes a los destinados de un inmueble de la Universidad a través del desarrollo de actividades de venta informal cuyo fin es el lucro personal, se trata de una conducta por acción.</p>

		<p>Tipicidad</p>	<p>De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], la conducta típica disciplinaria presuntamente desplegada por el estudiante es la prevista en el numeral 9 del artículo 22, a saber:</p> <p><i>«Artículo 22. FALTAS GRAVES. Son faltas graves:</i></p> <p><i>9. Utilizar indebidamente y con fines diferentes a los que han sido destinados, los bienes muebles e inmuebles, las instalaciones y sus recursos físicos, materiales e inmateriales de la universidad»</i></p>
--	--	-------------------------	---

		Ilicitud sustancial sobre antijuridicid la	En el caso en concreto el supuesto comportamiento del disciplinado es contrario a un actuar recto, siguiendo los principios de legalidad y
--	--	---	--

		<p>ad del comportamiento</p>	<p>legitimidad, puesto que, de serlo, acataría los propósitos para los cuales están destinados los bienes de la Universidad, esto es, la generación de conocimiento, el desarrollo de actividades científicas, sociales, culturales, de investigación, artísticas; y no los emplearían para fines lucrativos privados, más aun sabiendo que este comportamiento era contrario a derecho, en tanto, fueron variadas las ocasiones en las que diversos guardas de seguridad advirtieron la irregularidad del acto.</p> <p>Sumado a esto, en el presente caso, no se estima que medie una causal justificativa de su conducta, por lo que el actuar del investigado, además de típico, es ilícito en términos disciplinarios.</p>
--	--	-------------------------------------	--

		Culpabilidad	Dolosa
		Calificación de la falta	Grave
Últimas actuaciones (Para el 04 de junio de 2023)	Se está pendiente de fijar audiencia pues se ha reprogramado dos veces.		
Descargos	No se ha dado esta etapa procesal		
Versión Libre	El estudiante P.A.G.R por sí mismo, o a través de sus defensores de oficio, no ha presentado, hasta el momento, pruebas; tampoco ha manifestado su intención de ser escuchado en versión libre.		
Alegatos de conclusión	No se ha dado esta etapa procesal.		

➤ **Expediente radicado E-2022-31-02**

	Radicado	E-2022-31-02
--	-----------------	--------------

Identificación del proceso	Disciplinado	W.O.C.S
	Régimen aplicable	Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014]

	Informante	I.A.R.C y J.M.G
	Fecha del informe	El 19 de agosto de 2022

Identificación del disciplinado	Como se ha visto, se trata de W.O.C.S, identificado con la cédula de ciudadanía número x.xxx.xxxx.xxx y código universitario No. xxxxxxx, quien para la época de los hechos se encontraba matriculado en el programa académico de Licenciatura en matemáticas.	
	Defensor	De oficio Consultorio Jurídico UIS

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	<p>El 19 de Agosto de 2022, I.A.R.C, jefe de la división de Planta Física y J.M.G Jefe de Seguridad de la Universidad Industrial de Santander, remitieron a la OCID noticia disciplinaria en la que se informó de presuntos hechos con relevancia disciplinaria. Esto es, que P.A.G.R, del programa de Derecho, W.O.C.S de Licenciatura en Matemáticas y J.C.P.D de Trabajo Social, <i>“Vienen realizando ventas de alimentos (Empanadas, papas) en el costado norte de Ingeniería Mecánica y estos productos no cuentan con registro sanitario ni permiso de manipulación de alimentos por parte de las personas que preparan estos productos”</i>.</p>
---------------------	----------------------------------	--

	Fecha de apertura investigación	12 de septiembre de 2022
	Prescripción	12 de septiembre de 2024

	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 15 de febrero de 2023 La Oficina de Acusaciones Disciplinarias de la Universidad Industrial de Santander, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 90 y 91 del Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], procede a evaluar el mérito de las pruebas recaudadas en la presente Investigación Disciplinaria adelantada bajo el radicado E-2022-31.</p>
		<p>Descripción del cargo</p>	<p>En su condición de estudiante de Licenciatura en Matemáticas W.O.C.S pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente ejercer actividades de venta informales de productos alimenticios dentro del</p>

			<p>campus universitario los días los días 17 de junio, 06 y 14 de julio, 03 y 08 de agosto de 2022</p>
		<p>Determinación de la naturaleza de la falta</p>	<p>El presunto comportamiento endilgado al investigado, esto es, supuestamente hacer un uso indebido y con fines diferentes a los destinados de un inmueble de la Universidad a través del desarrollo de actividades de venta informal cuyo fin es el lucro personal, se trata de una conducta por acción.</p>

		Tipicidad	De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], la conducta típica disciplinaria presuntamente desplegada por el estudiante es la prevista en el numeral 9 del artículo
--	--	------------------	--

			<p>22, a saber:</p> <p>«Artículo 22. <i>FALTAS GRAVES. Son faltas graves:</i></p> <p>9. <i>Utilizar indebidamente y con fines diferentes a los que han sido destinados, los bienes muebles e inmuebles, las instalaciones y sus recursos físicos, materiales e inmateriales de la universidad</i>”</p>
		<p>Ilicitud sustancial sobre la antijuridicidad del comportamiento</p>	<p>En el caso en concreto el supuesto comportamiento del disciplinado es contrario a un actuar recto, siguiendo los principios de legalidad y legitimidad, puesto que, de serlo, acataría los propósitos para los cuales están destinados los bienes de la Universidad, esto es, la generación de conocimiento, el desarrollo de actividades científicas, sociales, culturales, de investigación, artísticas; y no los emplearían para fines lucrativos</p>

		<p>privados, más aún sabiendo que este comportamiento era contrario a derecho, en tanto, fueron variadas las ocasiones en las que diversos guardas de seguridad advirtieron la antijuridicidad del acto.</p> <p>Sumado a esto, en el presente caso, no se estima que medie una causal justificativa de su conducta, por lo que el actuar del investigado, además de típico, es ilícito en términos disciplinarios.</p>
		<p>Culpabilidad Dolosa</p>
		<p>Calificación de la falta Grave</p>

Últimas actuaciones (Para el 04 de junio de 2023)	Se está pendiente de fijar audiencia pues se ha reprogramado dos veces.
Descargos	No se ha dado esta etapa procesal
Versión Libre	El estudiante W.O.C.S por sí mismo, o a través de sus defensores de oficio, no ha presentado, hasta el momento, pruebas; tampoco ha manifestado su intención de ser escuchado en versión libre.
Alegatos de conclusión	No se ha dado esta etapa procesal.

➤ **Expediente radicado E-2022-31-03**

Identificación del proceso	Radicado	E-2022-31-03
	Disciplinado	J.C.P.D
	Régimen aplicable	Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014]
	Informante	I.A.R.C y J.M.G

	<p>Fecha del informe</p>	<p>El 19 de agosto de 2022</p>
<p>Identificación del disciplinado</p>	<p>Como se ha visto, se trata de J.C.P.D, identificado con la cédula de ciudadanía número x.xxx.xxx.xxx y código universitario No. xxxxxxxx quien para la época de los hechos se encontraba matriculado en el programa académico de Trabajo Social.</p>	
	<p>Defensor</p>	<p>De oficio Consultorio Jurídico UIS</p>

Antecedentes	Noticia Disciplinaria	<p>El 19 de Agosto de 2022, I.A.R.C, jefe de la división de Planta Física y J.M.G Jefe de Seguridad de la Universidad Industrial de Santander, remitieron a la OCID noticia disciplinaria en la que se informó de presuntos hechos con relevancia disciplinaria. Esto es, que P.A.G.R, del programa de Derecho, W.O.C.S de Licenciatura en Matemáticas y J.C.P.D de Trabajo Social, <i>“Vienen realizando ventas de alimentos (Empanadas, papas) en el costado norte de Ingeniería Mecánica y estos productos no cuentan con registro sanitario ni permiso de manipulación de alimentos por parte de las personas que preparan estos productos”</i>. Además, para el caso de P.A.G.R, menciona reiteradas conductas violentas contra el personal de vigilancia.</p>
	Fecha de apertura investigación	12 de septiembre de 2022
	Prescripción	12 de septiembre de 2024

	<p>Formulación de cargos</p>	<p>Fecha formulación</p>	<p>El 15 de febrero de 2023 La Oficina de Acusaciones Disciplinarias de la Universidad Industrial de Santander,</p>
--	-------------------------------------	---------------------------------	---

			<p>de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 90 y 91 del Reglamento Disciplinario Estudiantil [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], procede a evaluar el mérito de las pruebas recaudadas en la presente Investigación Disciplinaria adelantada bajo el radicado E-2022-31.</p>
--	--	--	--

		<p>Descripción del cargo</p>	<p>En su condición de estudiante de Trabajo Social J.C.P.D, pudo incurrir en falta disciplinaria al presuntamente ejercer actividades de venta informales de productos alimenticios dentro del campus universitario los días los días 17 de junio, 14 de julio, y 08 de agosto de 2022.</p>
		<p>Determinación de la naturaleza de la falta</p>	<p>El presunto comportamiento endilgado al investigado, esto es, supuestamente hacer un uso indebido y con fines diferentes a los destinados de un inmueble de la Universidad a través</p>

			<p>del desarrollo de actividades de venta informal cuyo fin es el lucro personal, se trata de una conducta por acción.</p>
		<p>Tipicidad</p>	<p>De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander [Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014], la conducta típica disciplinaria presuntamente desplegada por el estudiante es la prevista en el numeral 9 del artículo 22, a saber:</p> <p><i>«Artículo 22. FALTAS GRAVES. Son faltas graves:</i></p> <p><i>9. Utilizar indebidamente y con fines diferentes a los que han sido destinados, los bienes muebles e inmuebles, las instalaciones y sus recursos físicos, materiales e inmateriales de la universidad»</i></p>

		<p>Ilicitud sustancial sobre la antijuricidad del comportamiento</p>	<p>En el caso en concreto el supuesto comportamiento del disciplinado es contrario a un actuar recto, siguiendo los principios de legalidad y legitimidad, puesto que, de serlo, acataría los propósitos para los cuales están destinados los bienes de la Universidad, esto es, la generación de conocimiento, el desarrollo de actividades científicas, sociales, culturales, de investigación, artísticas; y no los emplearían para fines lucrativos privados, más aún sabiendo que este comportamiento era contrario a derecho, en tanto, fueron variadas las ocasiones en las que diversos guardas de seguridad advirtieron la irregularidad del acto.</p> <p>Sumado a esto, en el presente caso, no se estima que medie una causal justificativa de su conducta,</p>
--	--	---	--

			por lo que el actuar del investigado, además de típico, es ilícito en términos disciplinarios.
		Culpabilidad	Dolosa
		Calificación de la falta	Grave
Últimas actuaciones (Para el 04 de junio de 2023)	Se está pendiente de fijar audiencia pues se ha reprogramado dos veces.		
Descargos	No se ha dado esta etapa procesal		
Versión Libre	El estudiante J.C.P.D por sí mismo, o a través de sus defensores de oficio, no ha presentado, hasta el momento, pruebas; tampoco ha manifestado su intención de ser escuchado en versión libre.		
Alegatos de conclusión	No se ha dado esta etapa procesal.		

6. Segundo Informe

6.1. Desarrollo de la Etapa de Identificación

Una vez recopilados los procesos disciplinarios en trámite y sus particularidades, partiendo de la metodología diseñada para esta práctica jurídico social, el desarrollo de el segundo informe busca cumplir con el segundo objetivo específico de *“Identificar las figuras jurídicas abordadas de manera particular en los casos manejados en la OAJ UIS para su priorización en la posterior búsqueda de información.”* Esto, en virtud de la identificación de las figuras jurídicas relevantes en cada uno de estos procesos para la selectividad a la hora de atender la búsqueda de información jurisprudencial y doctrinal. Esta etapa se compone de la actividad quinta y sexta planteadas en la metodología.

6.1.1. Desarrollo de la quinta actividad: Construcción de un formato de creación propia para la fácil identificación de las figuras jurídicas de los procesos actuales

En esta actividad se da creación de un formato el cual contenga información como: radicado del proceso en trámite ya estudiados anteriormente y las figuras jurídicas que atañen el caso respectivo. El siguiente modelo se usará en la sexta actividad para su diligenciamiento y posterior jerarquización en relación con los otros casos.

Tabla 8

Modelo de tabla para identificar las figuras jurídicas de controversia en los procesos actuales

**Figuras jurídicas
relevantes en el
caso**

6.1.2. Desarrollo de la sexta actividad: Establecer las figuras jurídicas compartidas en los casos, jerarquizando su repetición en los procesos, priorizando temáticas relativas a la violencia basada en género

Con esta actividad se pretende identificar figuras jurídicas de los procesos que se llevan en trámite actualmente en la OAJ para posteriormente jerarquizarlas y seguir la metodología planteada.

6.1.2.1. Diligenciamiento de formatos por figuras jurídicas al caso particular.

➤ **Expediente radicado 2019-17 por incumplimiento de obligaciones civiles**

Radicado	2019-17
-----------------	---------

<p>Figuras jurídicas relevantes en el caso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios. - Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada. - Principio de Responsabilidad.
---	---

➤ **Expediente radicado 2019-18 por incumplimiento de obligaciones civiles.**

Radicado	2019-18
-----------------	---------

<p>Figuras jurídicas relevantes en el caso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
---	---

- Incumplimiento de obligaciones civiles de manera

reiterada e injustificada.

- Principio de Responsabilidad.

➤ **Expediente radicado 2019-19 por incumplimiento de obligaciones civiles.**

Radicado	2019-19
-----------------	---------

<p>Figuras jurídicas relevantes en el caso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios. - Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada. - Principio de Responsabilidad.
---	---

➤ **Expediente radicado 2019-22 por incumplimiento de obligaciones civiles.**

Radicado	2019-22
-----------------	---------

- Figuras jurídicas relevantes en el caso**
- Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.
 - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
 - Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.
 - Principio de Responsabilidad.

➤ **Expediente radicado 2019-24 por incumplimiento de obligaciones civiles.**

Radicado	2019-24
-----------------	---------

- Figuras jurídicas relevantes en el caso**
- Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.
 - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
 - Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.
 - Principio de Responsabilidad.

➤ **Expediente radicado 2019-30 por abuso del cargo.**

Radicado	2019-30
-----------------	---------

- Figuras jurídicas relevantes en el caso**
- Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.
 - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
 - Extralimitación de funciones.
 - Principio de moralidad.

➤ **Expediente**

estudiantes. radicado 2019-65 por acoso e injuria por vía de hecho

Radicado	2019-65
-----------------	---------

- Figuras jurídicas relevantes en el caso**
- Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.
 - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
 - Juzgar con perspectiva de género
 - Acoso por parte del médico a su paciente.
 - Realizar una descripción típica consagrada en la Ley como

delito.

- Acoso sexual
 - Violencia de género
 - Vulneración al principio de dignidad humana.
-

➤ **Expediente radicado 2020-33 por no finalización curso ofrecido por CEDEUIS.**

Radicado	2020-33
Figuras jurídicas relevantes en caso	el Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios. - Incumplir los deberes de servidor público. - Afectación al principio de responsabilidad

- **Expediente radicado 2020-49 por abuso de su condición de ordenador de gasto y valoración inadecuada de los riesgos.**

Radicado	2020-49
Figuras jurídicas relevantes en el caso	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. <hr/> <p style="text-align: center;">Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extralimitación de funciones. - Incumplir los deberes de servidor público. - Afectación al principio de economía.

- **Expediente radicado 2020-69 por no presentar declaración de bienes y rentas.**

Radicado	2020-69
-----------------	---------

Figuras jurídicas relevantes en el caso	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso. - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios. - Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada. - Principio de responsabilidad.
--	--

➤ Expediente

funciones. radicado 2022-15 por ausentarse del cumplimiento de sus

Radicado	2022-15
-----------------	---------

Figuras jurídicas relevantes en el caso	<p>Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos
--	---

disciplinarios.

- Incumplimiento de deberes- Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio.

➤ **Expediente radicado 2022-19 por incumplimiento al deber de participación en actividades académicas.**

Radicado	2022-19
-----------------	---------

Figuras jurídicas relevantes en el caso el Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.

- Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
- Incumplir deberes.
- Afectación al principio de responsabilidad.

➤ **Expediente radicado E-2022-31-01 por incumplimiento de deberes.**

Radicado	E-2022-31-01
-----------------	--------------

Figuras jurídicas Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del
relevantes en el caso.
caso

- Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
- Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario.
- Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.

➤ **Expediente radicado E-2022-31-02 por incumplimiento de deberes.**

Radicado	E-2022-31-02
-----------------	--------------

Figuras jurídicas el Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del
relevantes en caso.
caso

- Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.
 - Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario.
 - Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.
-

➤ Expediente radicado E-2022-31-03 por incumplimiento de deberes.

Radicado	E-2022-31-03
Figuras jurídicas relevantes en caso	<p>el Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios. - Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario. - Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.

6.1.2.2. Jerarquización de las figuras jurídicas. En este acápite se ordena jerárquicamente las figuras jurídicas dilucidadas en cada proceso, la enumeración atendiendo a criterios de repetición de las mismas en los casos llevados actualmente por la Oficina del Asesor de Juzgamiento, en aras a la posterior priorización en la construcción de la base de datos como producto, recapitulando el enfoque al caso donde se involucra la perspectiva de género.

1. Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.
2. Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.

3. Acoso por parte del médico a su paciente.
4. Acoso Sexual.
5. Violencia de Género.
6. Juzgar con perspectiva de género.
7. Vulneración al principio de dignidad humana.
8. Principio de responsabilidad.
9. Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.
10. Incumplir deberes servidor público
11. Extralimitación de funciones
12. Principio de moralidad.
13. Principio de economía
14. Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.
15. Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario.
16. Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.

7.Tercer Informe

7.1. Desarrollo de la Etapa de Búsqueda

La tercera etapa pretende cumplir el tercer objetivo específico sobre *“Establecer acorde a la jurisprudencia y doctrina los fundamentos argumentativos para la proyección de actos administrativos tramitados en la primera instancia disciplinaria llevados en la OAJ UIS atendiendo los principios y normatividad disciplinaria”*, de esta forma, la búsqueda se hará por medio de diversas plataformas en las cuales se puede encontrar información especialmente jurisprudencial pero también doctrinal, esta etapa se articula con la actividad séptima, octava, novena y décima, recapitulando son las siguientes:

- **Septima actividad:** Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional y pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación, el cual consta de: Identificación, hechos generadores, cita extraída de las consideraciones relativa a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, decisión tomada.
- **Octava actividad:** Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la doctrina nacional e internacional, el cual consta de: Autor, texto, fecha de publicación, citación relativa a la figura jurídica de interés que se esté estudiando, etc.
- **Novena actividad:** Acorde a la jerarquización de las figuras jurídicas realizada en la quinta actividad de esta práctica jurídico social, escudriñar y seleccionar pronunciamientos que atiendan a estas figuras. Lo anterior, acudiendo a plataformas

proveedoras de información jurídica nacional e internacional, acatando los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales acordes al tema de interés, tales como Vlex, MultiLegis, Jstor, Proquest, Ebooks, Digitalia, entre otras.

- **Decima actividad:** Diligenciamiento de los formatos elaborados en la etapa sexta y séptima, segregados por institución jurídica para un mayor entendimiento y fácil acceso.

7.1.1. Desarrollo de la Séptima actividad: Creación de un formato de análisis para la sintetización de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional

Este formato que sigue de cerca el utilizado por Las Cortes y el Consejo de Estado, contribuye a la sintetización de la información recolectada, dado que la búsqueda atiende a jurisprudencia y doctrina, es importante la diferenciación entre los formatos compilatorios de las fuentes de información.

En primera medida, respecto a la jurisprudencia, la tabla consta de: un primer campo de identificación de la sentencia que se subdivide en: Identificación de la providencia, abarcando el tema, aspecto jurídico considerado, ponente, fecha (Día/Mes/Año), Sala/ Sección, radicado, tipo de providencia (Auto / concepto / Sentencia / otro), clase de actuación (Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho / Acción de Tutela / primera o segunda instancia / Apelación / Acto Administrativo / otro). En un segundo campo en el cual se consignan los hechos relevantes y probados (Aquellos que se tuvieron en cuenta para fallar), fuente formal, consideraciones pertinentes (en extractos), y finalmente la decisión tomada en esta providencia. Se advierte, que algunos formatos pueden sufrir modificaciones, con fines de adaptación a la información encontrada.

Tabla 9

Modelo de tabla para el estudio de la información recolectada de la jurisprudencia nacional e internacional, pronunciamientos de la Procuraduría General de la Nación y demás pronunciamientos.

Identificación de providencia	Tipo de providencia Auto / Concepto / Sentencia / Otro
	Radicado Identificar la providencia.
	Sala / Sección En donde se discutió.
	Fecha Estipular el día, mes y año en el cual se profirió la misma.
	Ponente Aquel encargado del proyecto de la providencia, en el caso de las sentencias.
	Orden Definir si la providencia que se estudiará es de orden nacional o internacional.

	<p>Clase de actuación (Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho / Acción de Tutela / primera o segunda instancia / Apelación / Acto Administrativo / otro).</p>
	<p>Tema Palabra o conjunto de palabras del índice alfabético de temas jurídicos, que se asigna al Documento de análisis jurisprudencial de la providencia para clasificarla por su contenido jurídico relevante.</p>
	<p>Aspecto jurídico considerado Aspectos de interés a desarrollar.</p>
<p>Respecto a la providencia</p>	<p>Hechos Síntesis de lo fáctico.</p>
	<p>Fuentes formales Fuentes a las que se acudió en la providencia.</p>
	<p>Consideraciones pertinentes (Por extractos) Argumentos expuestos por la corte para decidir y que servirán de argumento para fundamentar los procesos llevados en la OAJ en primera instancia disciplinaria.</p>

	<i>Decisión</i>	Síntesis de lo decidido por la entidad u órgano.
--	------------------------	---

7.1.2. Desarrollo de la Octava actividad: Creación de un formato para la sintetización de la información recolectada de la doctrina nacional e internacional

La información doctrinal respecto a las figuras jurídicas seleccionadas también es importante, porque su interpretación da sentido a la aplicación de las normas que fundamentan las distintas clases de providencias y conceptos. La tabla compilatoria que se presenta, atiende a sus particularidades de identificación y hace la reseña del: Tema, autor, fecha de publicación, citación en APA y extracto relativo a la figura jurídica que se esté estudiando:

Tabla 10

Modelo de tabla para el estudio de la información recolectada de la doctrina

<i>Tema</i>	
<i>Autor</i>	
<i>Fecha de publicación</i>	

<i>Citación en APA</i>	
<i>Extracto relativo a de la figur a jurídica</i>	

7.1.3. Desarrollo de la Novena actividad: Acorde a la jerarquización de las figuras jurídicas realizada en la quinta actividad de esta práctica jurídico social, escudriñar y seleccionar pronunciamientos que traten estas figuras

Esta actividad se realizó, acudiendo a plataformas proveedoras de información jurídica nacional e internacional, tales como Vlex, MultiLegis, Jstor, Proquest, Ebooks, Digitalia, buscador de la Procuraduría General de la Nación, entre otras, ubicando los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales acordes a cada tema de interés.

Adicional, se atendió a ciertos conceptos emitidos por función Pública que pese a no tener carácter de obligatorio cumplimiento, tal cual lo señala el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, pueden servir para encaminar los fallos del Asesor de Juzgamiento Disciplinario UIS.

Para esto, se tienen en cuenta los informes anteriores realizados en el transcurso de esta práctica, para facilitar la búsqueda, se construye la siguiente tabla en la que se reúne información respecto de los procesos que se adelantan en esta dependencia UIS y en los cuales se enfocó la búsqueda.

Tabla 11

Tabla registro de procesos

Procesos Oficina Asesor de Juzgamiento Disciplinario Universidad Industrial de Santander			
Procesos contra Servidores UIS		Procesos contra Estudiantes UIS	
Total desde el	26 Procesos	Total desde el	20 Procesos
surgimiento de la		surgimiento de la	
Oficina		Oficina	
Total Actuales	12 Procesos	Total Actuales	3 Procesos (5 en Apelación)
Total de procesos: 46			
Total de procesos actuales: 15			

<p>Figura jurídica para la construcción de la base de datos</p>	<p>Reiteración de la figura jurídica en los procesos en curso</p>
<p><i>Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso.</i></p>	<p>Todos los procesos.</p>
<p><i>Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.</i></p>	<p>Todos los procesos.</p>
<p><i>Acoso por parte del médico a su paciente.</i></p>	<p>1 proceso pero se prioriza su búsqueda y construcción de la base de datos dada la relación con la Violencia Basada en Género.</p>
<p><i>Acoso Sexual.</i></p>	<p>1 proceso pero se prioriza su búsqueda y construcción de la base de datos dada la relación con la Violencia Basada en Género.</p>

<p><i>Juzgamiento disciplinario con perspectiva de género..</i></p>	<p>1 proceso pero se prioriza su búsqueda y construcción de la base de datos dada la relación con la Violencia Basada en Género.</p>
<p><i>Violencia de Género.</i></p>	<p>1 proceso pero se prioriza su búsqueda y construcción de la base de datos dada la relación con la Violencia Basada en</p>
	<p>Género.</p>
<p><i>Vulneración al Principio de Dignidad Humana.</i></p>	<p>1 proceso pero se prioriza su búsqueda y construcción de la base de datos dada la relación con la Violencia Basada en Género.</p>
<p><i>Vulneración al Principio de Responsabilidad .</i></p>	<p>8 procesos</p>
<p><i>Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.</i></p>	<p>5 procesos</p>

<i>Incumplir deberes del servidor público.</i>	3 procesos
<i>Extralimitación de funciones.</i>	1 proceso
<i>Principio de Moralidad.</i>	1 proceso
<i>Principio de Economía.</i>	1 proceso
<i>Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.</i>	1 proceso
<i>Venta por parte de estudiantes de alimentos en el campus universitario.</i>	1 proceso
<i>Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.</i>	1 proceso

7.1.4. Desarrollo de la Décima actividad: Diligenciamiento de los formatos elaborados en la etapa sexta y séptima, segregados por institución jurídica.

Los formatos creados en la séptima y octava actividad, contienen la información que se recolectó y será el fundamento de la posterior base de datos.

Es importante mencionar, que frente a la jurisprudencia encontrada no se pretende hacer su análisis, sino un trabajo de compilación mediante extracto de la información requerida que permita sustentar conforme al ordenamiento jurídico la aplicación que se haga de las fuentes formales con citas relativas a la figura jurídica de interés.

7.1.4.1. Formatos sobre: Competencia del Asesor de Juzgamiento para conocer del caso.

- **Formato 001 Competencia del Asesor de Juzgamiento / Consulta Procuraduría**

General de la Nación C-05-2022

<i>Identificación de providencia</i>	<i>Tipo de providencia</i>	Otro
	<i>Radicado</i>	C-05-2022
	<i>Sala / Sección</i>	En donde se discutió.

	<i>Fecha</i>	28 de febrero de 2022
	<i>Ponente</i>	Valentina Mahecha Varón Procuradora auxiliar para asuntos disciplinarios
	<i>Orden</i>	Nacional

	<p>Clase de actuación Consulta Procuraduría General de la Nación</p>
	<p>Tema Separación de roles- competencia del funcionario de juzgamiento disciplinario.</p>
	<p>Aspecto jurídico considerado Régimen de transición</p>
<p>Respecto a la providencia</p>	<p>Hechos Luis Fernando Moreno Llinas, Personero Municipal de Sabanalarga eleva Consulta a la Procuraduría General de la Nación para que emita concepto jurídico en torno a la garantía de separación de roles de instrucción y juzgamiento, en especial, la autoridad competente para continuar conociendo un proceso que se encuentra para evaluar si se abre investigación disciplinaria.</p> <p>Consideraciones “En cuanto al régimen de transición se tiene</p>

	<p><i>pertinentes (Por que el 29 de marzo de 2022, los procesos extractos)</i></p> <p><i>disciplinarios en los cuales se haya surtido la notificación del pliego de cargos o instalado la audiencia del proceso verbal continuarán su trámite hasta su terminación, conforme a las reglas procesales previstas en la Ley 734 de 2002 —sin perjuicio de la separación de roles de instrucción y juzgamiento—; y los procesos disciplinarios que se encuentren en un estadio anterior, se ajustarán al procedimiento establecido en el CGD.”</i></p>
--	--

7.1.4.2. Formatos sobre: Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios.

- **Formato 001 Dogmática disciplinaria / Consejo de Estado Sentencia n°**

11001-03-25-000-2012-00210-00 de Consejo de Estado (Sección Segunda

Subsección B) del 25-10-2020

<i>Identificación de providencia</i>	<i>Tipo providencia</i>	<i>de Sentencia Consejo de Estado</i>
--------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------

	<i>Radicado</i>	11001-03-25-000-2012-00210-00
	<i>Sala / Sección</i>	Sección Segunda Subsección B
	<i>Fecha</i>	25 de octubre de 2020
	<i>Ponente</i>	Cesar Palomino Cortés
	<i>Orden</i>	Nacional
	<i>Clase de actuación</i>	Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho
	<i>Tema</i>	Proceso disciplinario- principio de tipicidad aplicado en la conducta
	<i>Aspecto jurídico considerado</i>	Identificación del principio de tipicidad disciplinaria- elementos para su aplicación.

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p> <p>Se declare la nulidad de la Resolución 00347 del 11 de marzo de 2011 dictada por la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, que sancionó al actor con suspensión en ejercicio del cargo por espacio de tres meses; y la Resolución 01112 del 1 de julio de 2011 proferida por la Dirección General del SENA que confirmó la sanción de primera instancia, como consecuencia de esto, se</p>
	<p>restablezcan los derechos, de forma que, el SENA reconozca y cancele, todos los valores no pagados durante esos tres meses, correspondientes a los salarios, prestaciones legales y extralegales a que tiene derecho, incluyendo los valores a pensiones, dejados de cancelar por ocasión de la suspensión, valores estos que se deberán reintegrar en forma indexada y con reconocimiento de los intereses de mora y corrección monetaria.</p>

	<p><i>Fuentes formales</i> Código General Disciplinario- Artículo 6 de la Constitución Política- Artículo 29 Constitución Política- Ley 734 de 2002 Artículo 35 numeral 7- Ley 734 de artículo 34 2002 numeral 20- Ley 734 de 2002 artículo 34 numeral 1.</p>
	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i> <i>Sobre el principio de tipicidad en el derecho disciplinario y su aplicación:</i> <i>“El principio de tipicidad en materia disciplinaria está integrado por la definición previa de la falta en la ley (principio de</i></p>

legalidad) y por la obligación del ente disciplinario de determinar la conducta objeto de reproche y la sanción (subsunción típica). Entonces la autoridad disciplinaria al formular el cargo debe encuadrar la situación fáctica en la norma que describe correctamente la falta con el fin de garantizar los elementos del citado principio. [...] El Consejo de Estado ha definido de forma reiterada, que “el pliego de cargos es una relación o resumen de las faltas o infracciones que concreta la imputación jurídica fáctica enrostrar al funcionario público o particular que cumple funciones públicas sometido a investigación, y de otro lado, es la pieza que delimita el debate probatorio y plantea el marco de imputación para su defensa y al investigador para proferir congruentemente y conforme al debido

proceso el fallo correspondiente” [...]

[L]a S. destaca que la autoridad disciplinaria al abordar el elemento de la tipicidad debe

efectuar la descripción objetiva de la conducta de cara a la norma que recoge la imputación garantizando de esta forma el marco de recriminación para ejercer la defensa y la congruencia en el fallo disciplinario. [...] Las funciones públicas otorgadas a los órganos del Estado deben estar previamente señaladas en la Constitución, la ley o el reglamento.”

	<p><i>Decisión</i></p> <p>Declara la nulidad de los actos administrativos sancionatorios Resolución 00347 del 11 de marzo de 2011 dictada por la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, que sancionó al actor con suspensión en ejercicio del cargo por espacio de tres meses; y la Resolución 01112 del 1 de julio de 2011 proferida por la Dirección General del SENA que confirmó la sanción de primera instancia y ordena el restablecimiento de derechos, de forma que, se reconozca y cancele valores dejados de percibir durante ese periodo.</p>
--	---

- **Formato 002 Dogmática disciplinaria/ Consejo de Estado 2013-00872**

<p><i>Identificación de providencia</i></p>	<p><i>Tipo de providencia</i></p> <p>de Sentencia Consejo de Estado</p>
	<p><i>Radicado</i></p> <p>110010325000201300872-00 (1861-2013)</p>

	<p>Sala / Sección Sala de lo Contencioso Administrativo</p> <p>Sección Segunda, Subsección B</p>
<p>Fecha</p>	<p>01 de junio de 2017</p>
<p>Ponente</p>	<p>Sandra Lisset Ibarra Velez</p>
<p>Orden</p>	<p>Nacional</p>
<p>Clase de actuación</p>	<p>Acción de Nulidad y Restablecimiento del</p> <p>Derecho</p>
<p>Tema</p>	<p>Categorías dogmáticas en</p> <p>disciplinario, Culpabilidad.</p>
<p>Aspecto jurídico considerado</p>	<p>Tipicidad, ilicitud sustancial y su</p> <p>diferenciación con la antijuridicidad penal,</p> <p>culpabilidad.</p>

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p> <p>El señor Hernán Guillermo Maestre Martínez, solicitóla nulidadde: i) los fallos disciplinarios proferidos por la Procuraduría Regional del Cesar y la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa, mediante los cuales fue sancionado con suspensión del cargo de Secretario de Planeación del municipio de Valledupar e inhabilidad especial, por el término de 3 meses dada la extralimitación de las funciones, siguiendo el artículo 34 y 35 de la Ley 734 de 2002) al imponer como requisito el acreditar la experiencia laboral de obra en el proceso de contratación para designar un curador.</p>
	<p>Fuentes formales</p> <p>Código Contencioso Administrativo, Ley 734 de 2002 Artículos 34 y 35- Artículo 6 Constitución Política.</p>

	<p>Consideraciones Sobre la Tipicidad: <i>“En cuanto a la pertinentes (Por extractos) tipicidad la ley determina que el operador disciplinario debe: 1) identificar la conducta</i></p>
--	--

del sujeto disciplinable (imputación fáctica) y analizarla jurídicamente (imputación jurídica) a efectos de establecer si: i) constituye infracción de una norma de comportamiento, esto es si generó: a) una infracción a un deber, b) una infracción a una obligación o c) una extralimitación de funciones previamente establecidas en la constitución, la ley o el reglamento, y ii) si ésta de conformidad con la “clasificación de las faltas” (gravísima, grave o leve), constituye una falta disciplinaria atendiendo

a un listado taxativo —para las faltas gravísimas— y a unos “criterios de gravedad o levedad” —para las faltas graves y leves”

Sobre la Ilícitud sustancial y su

diferenciación con el derecho penal:

“La antijuridicidad por su parte, de acuerdo con la ley disciplinaria, analiza la conducta del sujeto disciplinable desde una perspectiva diferente a la de la tipicidad, esto es desde la

justeza de la misma. Esta es descrita por la norma disciplinaria como la “ilicitud sustancial” que se traduce en una afectación del “deber funcional sin justificación alguna”, es decir, este elemento a diferencia de otras disciplinas del ius puniendi —como el derecho penal— no responde a la magnitud o gravedad del daño producido con la conducta sino a la existencia de la afectación de la función (independiente de si esta afectación es grave o no) y a la existencia o no de justificación para la misma, con base —entre otras— en las causales de justificación preestablecidas por el legislador.

En este sentido y atendiendo a la jurisprudencia de esta Sala, se tiene

además que de conformidad con el artículo 5° del

Código Disciplinario Único – Ley 734 de 2002 el cual consagra que “La falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna”, este mandato legal

consagra, en criterio del Consejo de Estado, la específica noción de antijuridicidad que caracteriza al derecho disciplinario y le diferencia del derecho penal, a saber que la antijuridicidad en el derecho disciplinario no se basa en un daño a un bien jurídico

protegido, sino en el incumplimiento de los deberes funcionales del servicio público y su falta de justificación.”

Sobre la Culpabilidad: *“El tercer factor de la responsabilidad disciplinaria es la culpabilidad, bajo la cual se analiza la conducta desde una perspectiva subjetiva, esto es desde la evaluación de la voluntad y el conocimiento del sujeto disciplinable al momento de encaminar su actuación.*

Este último factor —la culpabilidad— está expresamente regulado en el artículo 13 de la Ley 734 de 2002, el cual dispone que en

*materia disciplinaria queda proscrita
toda forma de responsabilidad objetiva y
las faltas*

sólo son sancionables a título de dolo o culpa

lo cual significa en términos de la

jurisprudencia constitucional que “El titular de la acción disciplinaria no

solamente debe

demostrar la adecuación típica y la

antijuridicidad de la conducta, pues ésta debe afectar o poner en peligro los fines y las funciones del Estado, sino también le corresponde probar la culpabilidad del sujeto pasivo manifestando razonadamente la modalidad de la culpa”, principio legal que deriva del mandato consagrado en el artículo 29 superior en virtud del cual “Toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado judicialmente culpable”.

Atendiendo a lo anterior, como se puede observar el artículo 13 de la Ley 734 de 2002 —antes transcrito—, no trae una descripción conceptual de la culpabilidad es decir no define que debe entenderse por tal sino que consagra una regla de prohibición —no puede haber responsabilidad objetiva— y los

grados o niveles que la componen, esto es el dolo y la culpa.

El contenido de los grados de culpabilidad sancionables en materia disciplinaria —dolo y culpa—, puede establecerse, como lo ha definido previamente la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, para el dolo atendiendo al código penal -por remisión expresa del artículo 21 de la Ley 734 de 2002- y para la culpa de conformidad con el artículo 44 —parágrafo— de la Ley 734 de 2002 en el cual se definen los conceptos de culpa gravísima —ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento— y culpa grave —inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones—.

En ese orden, es en el análisis de la culpabilidad donde se valora el aspecto subjetivo de la conducta, por lo tanto



atendiendo a lo anterior y al contenido del

artículo 13 de la Ley 734 de 2002 —antes transcrito—, es este factor el que determina si en un caso concreto se aplicó o no responsabilidad objetiva.

Por esto, cuando en una decisión de la autoridad disciplinaria no existe referencia alguna a la valoración subjetiva de la conducta del sujeto disciplinable, en otras palabras cuando se estructura la responsabilidad sin un estudio por lo menos formal de la culpabilidad estamos ante una aplicación de responsabilidad objetiva prohibida por el artículo 13 de la Ley 734 de 2002 y, en ese mismo orden, cuando a pesar del estudio formal de la culpabilidad de las pruebas del expediente se desprende que la conducta no fue cometida dentro de los grados de culpa descritos por la ley estamos ante la ausencia de culpabilidad en los términos del artículo 44 —parágrafo— de la

Ley 734 de 2002.”

	Decisión	Se decidió que si incurrió en extralimitación
		de las funciones, para el caso concreto, por lo cual no se declara la nulidad de los actos administrativos.

- **Formato 003 Dogmática disciplinaria/ APL3918-2018 Corte Suprema de Justicia**

Identificación de providencia	Tipo	de Auto Corte Suprema de Justicia
	providencia	
	Radicado	APL 3918-2018
	Fecha	11 de septiembre de 2018
	Ponente	Fernando Castillo Cadena
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Otro
	Tema	Dogmática disciplinaria- tipicidad- falta disciplinaria

	<p><i>Aspecto jurídico considerado</i></p>	<p>Sobre la relación especial de sujeción- Sobre la proximidad entre la potestad sancionadora penal y disciplinaria- la tipicidad en</p>
		<p>disciplinario- diferencia dogmática con el derecho penal- ilicitud sustancial.</p>
<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p><i>Fuentes formales</i></p>	<p>Ley 734 de 2002, artículo 6 Constitución Política.</p>

Consideraciones pertinentes (Por extractos)	Sobre la relación especial de sujeción: <i>«Las personas cuando forman parte de la administración pública quedan sometidas a un régimen jurídico que regula sus relaciones con ella y la función que desempeñan. Esa relación es la fuente de la exigencia para el servidor público de ejecutar determinados comportamientos y la prohibición de ciertas conductas omisivas, pues el artículo 6° de la Constitución Política, como ya se anotó establece que los funcionarios públicos son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. La Corte Constitucional tiene asentado que esta norma "justifica el establecimiento de un sistema de control</i>
--	--

legal, propio de un Estado de derecho, en el que las autoridades públicas deben respeto y observancia al ordenamiento jurídico, lo que a su vez genera la correlativa responsabilidad por las acciones u omisiones mediante las cuales infringe las normas que regulan el debido desempeño de sus funciones". Más adelante la misma Corte explicó que "la acción 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."

**Sobre la proximidad entre la
potestad**

sancionadora penal y disciplinaria:

*Es innegable la proximidad existente entre
el derecho penal y el derecho
disciplinario; no*

obstante, se distinguen en su esencia, naturaleza, objeto, causa y finalidad, de modo que no pueden confundirse ni exigirse la presencia de los mismos elementos del título de imputación penal al del régimen disciplinario, mucho menos, trasladar sus categorías mecánica o automáticamente de uno a otro ordenamiento. Esto es,

precisamente cuanto acontece en la decisión de la que se disiente.

El ilícito disciplinario y el injusto penal comparten la tipicidad, la ilicitud sustancial y la culpabilidad. Pero el disciplinario restringe su eficacia a los deberes y

prohibiciones

funcionales.

**Sobre la
tipicidad:**

La tipicidad, como expresión del principio de legalidad, descansa en el axioma “nulla poena sine lege”; representa una valiosa conquista del Estado Liberal, y hace referencia a una valiosa conquista del Estado

Liberal, y hace referencia a la

predeterminación, en la ley y el reglamento, de la conducta desplegada considerada reprochable.

Sobre la tipicidad y su diferencia en el disciplinario y en el penal:

En el ámbito disciplinario los tipos son abiertos, por cuanto necesariamente los comportamientos disciplinables deben remitirse e integrarse con los deberes, funciones y prohibiciones propias del cargo que desempeña el servidor. Hay un sistema de numerus apertus de tipos y de su estructura, de tal forma que la calificación de la conducta culposa o dolosa depende de la naturaleza del comportamiento sancionable, muchos de los cuales se deben remitir a los manuales

*de funciones o a las propias órdenes que
les impartan sus superiores
jerárquicos.*

Entre tanto, en la esfera penal, el sistema prevalente es el cerrado o de numerus clausus, en donde cada conducta está descrita de manera específica y concreta con relación al sujeto activo, el verbo rector, el sujeto pasivo y el bien jurídico sin necesidad de acudir a otra norma para llenar vacíos, salvo los casos especiales o exigencias del mismo tipo penal. Hay aplicación precisa del principio de legalidad o nulla poene sine lege, de tal modo que presenta una exhaustiva delimitación en la descripción normativa como una tutela de la libertad. La dogmática es disímil en los dos sistemas.

Sobre la ilicitud

sustancial:

Es una categoría jurídica propia del derecho disciplinario que gira en torno a la noción de interés jurídico como sustrato de la de bien jurídico; ostenta un

*rol protagónico porque es rasero
valorativo para la constatación del ilícito
disciplinario, como afectación de los*

deberes

funcionales.

Ahora, la antijuridicidad disciplinaria o ilicitud disciplinaria implica menoscabo sustancial del deber funcional sin justificación alguna, esto es, el incumplimiento de los deberes, por las conductas reprochadas por la normatividad disciplinaria. Obviamente, no es el desconocimiento formal el que origina la falta, sino la infracción sustancial como atentado contra el buen funcionamiento del Estado y, por tanto, contra sus fines, al incurrir en la violación a los deberes funcionales.(...)

En el caso de los regímenes disciplinarios, no aparece consagrado el principio de la antijuridicidad material, ya que pugna abiertamente con su naturaleza, habida

*consideración a que su fin no es la
protección de bienes jurídicos, por lo que
no importa establecer la lesión o puesta en
peligro*

efectiva a los mismos, sino el grado de afectación a los deberes funcionales, es por eso que la Ley 734 de 2002 trae consigo el concepto de “ilicitud sustancial” para referirse a la antijuridicidad, que es de carácter sustancial y se conecta a la afectación de deberes y no de bienes jurídicos

Sobre la culpabilidad:

“todas las conductas pueden ser dolosas o culposas, al no especificarse cuando son de uno y otro título, porque se trata de un sistema incriminativo amplio; salvo, las conductas acompañadas del ingrediente normativo “a sabiendas”, o cualquiera otro análogo, que serían de stirpe dolosa. El superior o la oficina de control interno debe establecer, en consecuencia, el nivel de la subjetividad del disciplinado, si actúo culposa o dolosamente, aunque bien puede afirmarse que la regla general es la culpa en lo disciplinario”

	Decisión	<p>La carencia de ilicitud sustancial es suficiente para proceder a revocar la providencia sancionatoria y, en su lugar, disponer la absolución de la disciplinada, además, en el presente caso el comportamiento de Camila Andrea Rubio también deviene ausente de culpabilidad.</p>
--	-----------------	---

7.1.4.3. Formatos sobre: Acoso por parte del médico a su paciente.

- **Formato 001 Acoso por personal médico/ Corte Suprema de Justicia SP 1793 de 2021 (51936)**

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Suprema de Justicia
	Radicado	SP1793 de 2021 (51936)
	Sala / Sección	Sala de Casación Penal
	Fecha	12 de mayo de 2021

	<i>Ponente</i>	Patricia Salazar Cuellar
	<i>Orden</i>	Nacional

	<i>Clase de actuación</i>	Recurso Extraordinario de Casación
	<i>Tema</i>	Perspectiva de género en casos de abuso y acoso por parte del médico a su paciente, consentimiento.
	<i>Aspecto jurídico considerado</i>	Cambio de enfoque de género en la jurisprudencia- sobre el análisis probatorio en casos de violencia basada en género.

Respecto a la Hechos**providencia**

El día 23 de agosto de 2015 a las nueve de la mañana, María Odilia Henao Aristizábal, para entonces mayor de 70 años, acompañó a su hermana mayor Hercilia al consultorio de Carlos Enrique Ávila Barbosa, quien ejercía como médico acupunturista en la ciudad de Tuluá.

Encontrándose en la sala de espera del consultorio, Ávila Barbosa, se arrimó donde María Odilia, quien le manifestó que la aquejan dolores en el cuello, por lo que le propuso realizar algunos masajes, haciéndola pasar al consultorio y recostándola sobre una camilla.

En el curso de dicha terapia, el acusado comenzó a acariciarla en sus partes íntimas, procediendo a continuación a teparle la boca con una mano y, mientras le pedía que guardara silencio, sacó su miembro viril, le bajó parte de sus pantalones y la accedió por vía vaginal.

Fuentes formales Ley 599 de 2000, artículos 205, 210 y 211-2 Código Penal.

	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i></p> <p>Sobre un cambio de enfoque de género en la jurisprudencia:</p> <p><i>Para ilustrar de mejor manera el cambio de enfoque jurídico que se ha experimentado al día de hoy en materia de perspectiva de género de cara a las diversas manifestaciones de violencia contra la mujer, la Corte trae a colación el pensamiento del gran penalista italiano Francesco Carrara cuando, frente a eventos de violencia sexual y sobre el cual se desarrolló en su momento una doctrina nacional acorde con la protección penal</i></p>
--	---

dispensada en aquella época a esta clase de delitos, en los que demandaba de la víctima un comportamiento activo para entender por cierto su rechazo a la agresión:

La mujer que, de veras, no quiere, tiene modos bien positivos para hacer cierta y patente su contrariedad, tanto al hombre que la requiere como después al magistrado; y así se presentará indudable el dolo del primero y se tranquilizará la conciencia del segundo.

[1]La resistencia de la mujer debe ser seria y constante, sería, es decir, no fingida para simular honestidad sino que en realidad exprese un querer decididamente contrario; constante, esto es, mantenida hasta el último momento, no comenzada al

*principio y luego abandonada
para dar lugar a concurso en el
goce mutuo.*

*Dichas fuentes provienen, como
puede*

observarse, de sociedades que no habían adoptado una perspectiva de género y en las que, por consiguiente, las ideas de discriminación e inferioridad de la mujer dominaban en las ciencias sociales, a lo que no escapaba la dogmática penal. Hoy en día se impone «un cambio estructural del derecho penal que integre una perspectiva de género tanto en los tipos penales que lo componen como en su investigación y sanción»

Sobre el análisis probatorio en casos de violencia basada en género:

*Bajo una perspectiva de género no le Es exigible a la mujer agredida sexualmente ejercer ningún rechazo serio o constante, de hecho, como se verá a continuación, no se le puede demandar ninguna clase de oposición **para manifestar su falta de consentimiento**. En efecto, una mirada con enfoque de género tiene que eliminar*

*definitivamente aquella clase de
estereotipos que, como en el presente*

caso, hacían gravitar en la mujer como sujeto pasivo de la conducta punible unas obligaciones o «demandas», según el término empleado por el juez colegiado, sobre un determinado comportamiento que estaba llamado a asumir en su condición de víctima, como si ello hiciera parte del tipo penal a manera de necesaria oposición a la agresión.

La Corte debe subrayar que precisamente la sexualidad voluntaria como derecho de no ceder a otros el poder para decidir cuándo quiere tener relaciones íntimas, ha sido uno de los fundamentos para la emancipación de la mujer de la dominación patriarcal, para que se sientan y sean tratadas como miembros iguales en la sociedad moderna. En ese sentido, se ha venido insistiendo en que, en el ámbito penal, el necesario abordaje

*de los casos con un enfoque de género
implica, entre otras cosas, la indagación
por el contexto en el que ocurre un
episodio*

de violencia en particular, toda vez que:

(i) es posible que la agresión física haya estado precedida de violencia psicológica, económica o de cualquier otra índole, que también deba ser incluida en los cargos; (ii) permite establecer el nivel de afectación física o psicológica de la víctima; (iii) facilita la determinación de las medidas cautelares que deban tomarse, especialmente las orientadas a la protección de la víctima; (iv) brinda mayores elementos de juicio para analizar la credibilidad de las declaraciones y, en general, para valorar las pruebas practicadas durante el proceso; y (v) fraccionar la realidad, puede contribuir al clima de normalización o banalización de la violencia de género, lo que puede dar lugar a la perpetuación de estas prácticas violatorias de los derechos humanos.

La vinculación de los funcionarios judiciales a una perspectiva de género les impone la adopción de un razonamiento probatorio

libre de sesgos cognitivos o de prejuicios de género, por lo que, según se ha enfatizado, se incurre en un error por falso raciocinio cuando se incorporan en su valoración falsas reglas de la experiencia como lo son aquellas construidas con el empleo de preconceptos machistas sobre el comportamiento que, desde una perspectiva patriarcal, deben o deberían asumir las mujeres frente a la amenaza de una agresión sexual, puesto que «fue la voluntad expresa del legislador negar la validez de ciertos razonamientos inferenciales o probatorios que, bajo el disfraz de reglas de la experiencia, simplemente esconden posturas estereotipadas, prejuicios o pretensiones de control masculino sobre la sexualidad y el cuerpo de las mujeres.

	Decisión	Casar la sentencia del tribunal, Por lo anterior, declarar a CEAB quien actuaba en calidad de médico, autor responsable de la conducta punible de Acceso carnal violento agravado.
--	-----------------	--

7.1.4.4. Formatos sobre: Acoso Sexual.

- **Formato 001 Acoso/ Procuraduría General de la Nación Fallo N° 185-22 IUS**

E-2018-403434 / IUC D-2018-1163836

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Fallo Procuraduría General de la Nación.	
	Radicado	Fallo N° 185-22 IUS E-2018-403434 / IUC D-2018-1163836.	
	Sala / Sección	Procuraduría Delegada	Disciplinaria de Juzgamiento 3.
	Fecha	03 de junio de 2022	
	Ponente	Antonio José Núñez Trujillo- Procurador Delegado Disciplinario de Juzgamiento 3	

	Orden	Nacional.
	Clase de actuación	Resuelve apelación contra fallo de primera Instancia
	Tema	Acoso sexual

	Aspecto considerado	jurídico Sobre la definición de acoso sexual según la Unión Europea- Sobre la consumación de la conducta.
--	----------------------------	--

Respecto a la providencia	Hechos	<p>Para el fallador de primera instancia la conducta típica disciplinaria resulta acreditada en el caso concreto del señor DELMIDES OSPINO DÍAZ, concluyendo que la menor T.M.D.R fue acosada por el docente cuando éste prestaba sus servicios en la IED (año 2014) en donde la menor estudiaba y era su alumna en la asignatura de matemáticas y quien, desde el grado noveno decidió salirse en el mes de abril, cerrando el segundo periodo debido al estrés que estaba viviendo porque el señor DELMIDES la molestaba, aun cuando ella trataba de evitarlo.</p>
	Fuentes formales	Código Penal.
	Consideraciones pertinentes (Por extractos)	<p>Sobre la definición de acoso sexual siguiendo a la Unión Europea:</p> <p><i>La Directiva 2002/73/EC, del 23 de septiembre de 2002, de la Unión Europea,</i></p>

califica como acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

Sobre la consumación de la conducta:

En lo que al tipo penal respecta, este contiene lo que la doctrina denomina elemento subjetivo específico o ánimo especial, referido a que el acoso tenga, en favor del sujeto activo o de un tercero, “fines sexuales no consentidos”.

Debe precisarse aquí, que la conducta se consuma y el daño es producido por razón del acoso, hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario, que en términos generales genera zozobra, intimidación o afectación psicológica a quien

lo padece, para no hablar de la limitación que se produce respecto de la libertad sexual. Vale decir, el acoso sexual opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario, en tanto, cabe reiterar, lo sancionado no es que se logre el propósito, sino que con tal fin se emprendan conductas en sí mismas vejatorias que directamente afectan a la persona, razón suficiente para definir que no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta. (Subrayado fuera de texto).

Decisión

Absolver al disciplinable al declarar no probado el cargo único.

7.1.4.5. Formatos sobre: Violencia de Género.

- **Formato 001 Violencia de género/ Texto: Violencia de Género: Un Problema de**

Derechos Humanos

Tema	Sobre la Violencia de género
Autor	<i>Nieves Rico- CEPAL</i>
Fecha de publicación	<i>Julio de 1996</i>
Citación en APA	<i>Rico, N (1996). Violencia de género: Un problema de Derechos Humanos. CEPAL. Mujer y Desarrollo. ISSN 1564-4170</i>
Extracto relativo a de la figura jurídica	<i>“Es evidente que si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a hombres como mujeres, su impacto y su carácter varían de acuerdo con el sexo de la víctima. Además, la mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y de las discriminaciones y abusos de los que son objeto se deben específicamente a su condición de mujer. A pesar que existen factores como la etnia, la clase social, la preferencia sexual, las discapacidades y las afiliaciones políticas y religiosas, que inciden en la victimización de la población femenina, en general toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.”</i>

- **Formato 002 Violencia de género/ Texto: Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho**

<i>Tema</i>	De este texto se extrae cita relativa a la diferenciación entre sexo y genero
<i>Autor</i>	Francesca Poggi
<i>Fecha de publicación</i>	10 de diciembre de 2018
<i>Citación en APA</i>	Poggi, F. (2018). Sobre el Concepto de Violencia de Género y su Relevancia para el Derecho.Università degli Studi di Milano.DOI: 10.14198/DOXA2019.42.12 DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 42 (2019) ISSN: 0214-8676 pp. 285-307

Extracto <i>relativo a de</i> <i>la figura</i> <i>jurídica</i>	<p>Sobre la diferencia entre sexo y género:</p> <p><i>«Sexo» es un término usado para designar a machos y hembras según factores físicos, biológicos (cromosomas, órganos sexuales, gametos, hormonas, etc.) (...)</i></p> <p><i>La palabra «género» entonces designa «una categoría social impuesta sobre cuerpos sexuados» un conjunto de creencias, expectativas, roles sociales, posiciones, tendencias, actitudes, gustos, que están socialmente asociados con uno u otro sexo (o, mejor, con el parecer como pertenecientes a un sexo u otro). En términos más breves, «género» es un conjunto de estereotipos asociado con la apariencia sexual masculina o femenina. De hecho, el estereotipo se define generalmente como un conjunto de creencias, expectativas y prejuicios sobre los roles y</i></p> <hr/> <p><i>posiciones sociales, actitudes, tendencias, gustos de quienes pertenecen a un grupo por el solo hecho de pertenecer a tal grupo.</i></p>
--	---

- **Formato 003 Violencia de género/ Sentencia Corte Suprema de Justicia**

STC3771-2020

Identificación de <i>providencia</i>	Tipo <i>providencia</i>	de Sentencia Corte Suprema de Justicia
--	---------------------------------------	---

<i>Radicado</i>	11001-02-03-000-2020-00354-00 STC3771-2020
<i>Sala / Sección</i>	Sala de Casación Civil
<i>Fecha</i>	16 de junio de 2020
<i>Ponente</i>	Luis Armando Tolosa Villabona
<i>Orden</i>	Nacional
<i>Clase de actuación</i>	Acción de tutela- primera instancia- Se decide la salvaguarda impetrada por los actores frente a la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali con ocasión del juicio de responsabilidad médica con radicado

	Nº 2013- 00043-01.
<i>Tema</i>	Violencia de género
<i>Aspecto considerado</i>	<i>jurídico</i> Especial protección constitucional a la mujer.

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p>	<p>El 24 de diciembre de 2004, la progenitora y esposa de los querellantes, falleció a causa de un “carcinoma escamocelular de célula grande no queratinizante e invasor”, que desde su área vaginal hizo metástasis en sus pulmones.</p> <p>En el compendio fáctico de la reclamación civil, se adujo que si Sánchez García hubiese sido atendida de forma diligente y siguiendo los protocolos, habría podido tener la “oportunidad” de salvar su vida, frente a una afección curable, siempre que medie un diagnóstico temprano.</p>
	<p>Fuentes formales</p>	<p>Ley 1257 de 2008 art. 1 / Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.</p>

	<p>Consideraciones(Por pertinentes extractos) Sobre la especial protección constitucional a la mujer:</p> <p><i>Ahora bien, respecto de la especial protección constitucional de la mujer, como sujeto históricamente desprotegido y marginado, esta Corporación ha señalado en reiteradas providencias, que en ciertos casos, dicha protección reforzada y especial de los derechos de las mujeres, es un fin constitucional cuya satisfacción admite el sacrificio de la cláusula general de igualdad, en el entendido de que se acepten tratos discriminatorios, con un fin constitucionalmente legítimo.</i></p>
	<p>Decisión</p> <p>Conceder la tutela solicitada ante la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.</p>

- **Formato 004 Violencia de género/ Sentencia STC 4656-2020 Corte Suprema de Justicia**

<i>Identificación de</i>	<i>Tipo de Sentencia Corte Suprema de Justicia</i>
<i>providencia</i>	<i>providencia</i>
	<i>Radicado</i> 70001-22-14-000-2020-00070-01 STC 4656-2020
	<i>Sala / Sección</i> Sala de casación civil
	<i>Fecha</i> 22 de julio de 2020
	<i>Ponente</i> Álvaro Fernando García Restrepo
	<i>Orden</i> Nacional
	<i>Clase de actuación</i> La Corte decide impugnación dentro de la acción de tutela promovida por Argenida Isabel Contreras López contra el Juzgado Promiscuo de Familia de Corozal, Sucre, trámite al que se vincularon las partes y demás intervinientes del proceso declarativo a que alude el escrito inicial.

	<p>Tema Enfoque de género</p>
	<p>Aspecto jurídico considerado El rol del juez en el proceso- perspectiva de género en actuaciones judiciales.</p>
<p>Respecto a la</p>	<p>Hechos La accionante recurre a intervención de la</p>
<p>providencia</p>	<p>Corte puesto que en la demanda de cesación de efectos civiles pese a ella sufrir maltrato y necesitar una cuota de alimentos en su favor, el juez falló como si dicho divorcio se hubiera dado por mutuo acuerdo, dejándola desprotegida. Se elevó la tutela pero para esta no se cumplió con el requisito de inmediatez, por lo que la accionante impugnó.</p> <p>Fuentes formales Código Civil, Constitución Política</p>

	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i> El rol del juez en el proceso desde la perspectiva de género en actuaciones judiciales:</p> <p><i>“El juez deberá ser pues un verdadero director del proceso con la obligación de actuar con perspectiva de género y como un verdadero protector de la parte débil del proceso y no como un mero espectador desinteresado. Es que la constitución en un estado social de derecho le impone al juez la obligación de actuar en la protección de los débiles con verdadero interés y no descuidar esos derechos aparentando una imparcialidad que no siempre es sinónimo de justicia”</i></p>
	<p>Decisión Revoca la sentencia impugnada y concede amparo.</p>

● Formato 005 Violencia de género/ Sentencia SU
080 de 2020 Corte

Constitucional

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Constitucional
	Radicado	SU 080 de 2020
	Sala / Sección	Sala plena de La Corte Constitucional.
	Fecha	25 de febrero de 2020
	Ponente	Jose Fernando Reyes Cuartas
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Sentencia de Unificación
	Tema	Violencia contra la mujer
	Aspecto jurídico	Características de la violencia de género-
	considerado	definición de violencia de género.

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p>	<p>La actora solicitó que se tutelén sus derechos fundamentales “...a no ser discriminada por razones de género, ni víctima de violencia contra la mujer ni intrafamiliar...”, y así se “ampare su derecho fundamental a ser resarcida en los términos del literal g) del artículo 7 de la Convención de Belem do Pará...” y, en consecuencia “se disponga la reparación de perjuicios prevista en el numeral 4ª del artículo 411 del Código Civil, bajo la forma de prestación alimentaria periódica...esto en razón a que por parte del tribunal no se encontró probada la necesidad para fijación de cuota alimentaria a favor de la cónyuge.</p>
	<p>Fuentes formales</p>	<p>Constitución política- Convención de Belém do Pará- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW-</p>
	<p>Consideraciones</p>	<p>Sobre las características de la violencia de</p>

pertinentes (Por género:

extractos)

Sobre la definición de la violencia de género contra la mujer, se puede precisar que esta implica la existencia de las siguientes tres características básicas: “a) El sexo de quien sufre la violencia y de quien la ejerce: la ejercen los hombres sobre las mujeres. b) La causa de esta violencia: se basa en la desigualdad histórica y universal, que ha situado en una posición de subordinación a las mujeres respecto a los hombres. c) La generalidad de los ámbitos en que se ejerce: todos los ámbitos de la vida, ya que la desigualdad se cristaliza en la pareja, familia, trabajo, economía, cultura política, religión, etc.” Adicionalmente, esta clase de violencia se puede presentar en múltiples escenarios. Específicamente en las relaciones de pareja se puede manifestar a través de actos de violencia física, bajo los cuales se pretende la sumisión de la mujer a través de la imposición de la mayor fuerza o capacidad

corporal como elemento coercitivo. De igual forma, se puede expresar con actos de

violencia psicológica que implican “control, aislamiento, celos patológicos, acoso, denigración, humillaciones, intimidación, indiferencia ante las demandas afectivas y amenazas.”

Sobre una definición a la violencia de

género:

La violencia de género sobre la mujer se define entonces como “...aquella violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. Pero no por el hecho de ser

mujeres desde una concepción biológica, sino de los roles y la posición que se asigna a las mujeres desde una concepción social y cultural.” Este tipo de violencia se sustenta en las concepciones culturales que han determinado y aceptado la asignación de papeles delimitados en el desarrollo de la vida de hombres y mujeres, lo que ha llevado

	<p><i>a la creación y permanencia de los denominados estereotipos de género que pueden tener tanto enfoques hacia lo femenino, como hacia lo masculino</i></p>
Decisión	<p>Revocar la sentencia discutida y conceder protección de los derechos fundamentales de la señora Stella a vivir una vida libre de violencia.</p>

7.1.4.6. Formatos sobre: Juzgar con perspectiva de género.

- **Formato 001 Juzgamiento con enfoque de género/ Corte Interamericana de Derechos Humanos Fernández Ortega y otros vs. México**

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Interamericana de Derechos Humanos
	Radicado	Fernández Ortega y otros vs. México
	Fecha	30 de agosto de 2010

	<p>Representantes Organización del Pueblo Indígena Tlapaneco/Me'phaa; Centro de Derechos Humanos de la Montaña Tlachinollan A.C.;</p>
	<p>Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)</p>
	<p>Orden Internacional</p>
	<p>Clase de actuación Otro</p>
	<p>Tema Agresión sexual, Derecho a la honra y la intimidad, Derecho a la integridad personal, Dignidad, Garantías judiciales y procesales, Igualdad ante la ley, Jurisdicción militar, Jurisdicción penal, Libertad de asociación, Protección judicial, Pueblos indígenas, Responsabilidad internacional del Estado, Vida privada</p>

	<p><i>Aspecto jurídico considerado</i></p>	<p>Escuchar a la víctima- obligaciones de los estados en casos de Violencia Basada en Género- Obligación de sancionar la violencia contra la mujer-</p>
<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p><i>Hechos</i></p>	<p>Los hechos del presente caso se producen en un contexto de importante presencia militar en el estado de Guerrero. La señora Fernández Ortega es una mujer indígena</p>

perteneciente a la comunidad indígena Me'phaa, residente en Barranca Tecoani, estado de Guerrero. Al momento de los hechos tenía casi 25 años, estaba casada con el señor Prisciliano Sierra, con quien tenía cuatro hijos. El 22 de marzo de 2002, la señora Fernández Ortega se encontraba en su casa en compañía de sus cuatro hijos, cuando un grupo de aproximadamente once militares, vestidos con uniformes y portando armas, ingresaron a su casa. Uno de ellos la tomó de las manos y, apuntándole con el arma, le dijo que se tirara al suelo. Una vez en el suelo, otro militar con una mano tomó sus manos y la violó sexualmente mientras otros dos militares miraban. Se interpusieron una serie de recursos a fin de investigar y sancionar a los responsables de los hechos. No obstante, éstos no tuvieron éxito.

	<p><i>Fuentes formales</i> Convención americana- Artículo 1 (Obligación de respetar los derechos.) ,</p>
	<p>Artículo 11 (Derecho a la honra y dignidad) , Artículo 16 (Derecho a la Libertad de Asociación) , Artículo 2 (Deber de adoptar disposiciones de derecho interno) , Artículo 24 (Igualdad ante la ley) , Artículo 25 (Protección Judicial) , Artículo 5 (Derecho a la Integridad Personal) , Artículo 8 (Garantías Judiciales)</p>

	<p>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</p> <p>Sobre escuchar a la víctima en casos de violencia de género:</p> <p><i>“La Corte también ha señalado que del artículo 8 de la Convención se desprende que las víctimas de violaciones de derechos humanos, o sus familiares, deben contar con amplias posibilidades de ser oídos y actuar en los respectivos procesos, tanto en procura del esclarecimiento de los hechos y del castigo de los responsables, como en busca de una debida reparación. “</i></p> <p>Obligaciones de los estados en casos de violencia basada en género:</p>
--	--

“En casos de violencia contra la mujer las obligaciones generales establecidas en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana se complementan y refuerzan, para aquellos Estados que son Parte, con las obligaciones derivadas del tratado interamericano específico, la Convención de Belém do Pará. En su artículo 7.b dicha Convención obliga de manera específica a los Estados Partes a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.”

Sobre la obligación de sancionar la violencia contra la mujer.

“En cuanto a la obligación específica de sancionar la violencia contra la mujer, la Comisión señaló que recibió “información sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres indígenas para acceder a la justicia, generalmente relacionados con la exclusión social y [la] discriminación

étnica”. Dichos obstáculos pueden ser particularmente críticos, ya que representan formas de “discriminación combinadas” por ser mujeres, indígenas y pobres.

Particularmente, en casos de violación sexual contra mujeres indígenas, los investigadores frecuentemente rebaten las denuncias, hacen recaer la carga de la prueba sobre la víctima y los mecanismos de investigación son defectuosos, e incluso, amenazadores e irrespetuosos.”

“El artículo 7.b de la Convención de Belém do Pará obliga al Estado a actuar con debida diligencia al investigar y sancionar la violencia contra la mujer, generando obligaciones específicas y complementarias a las obligaciones del Estado respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana.”

	<p><i>Decisión</i></p> <p>Se declaró por unanimidad, que el Estado de México resultó internacionalmente responsable por la violación de los derechos a la integridad personal, a la dignidad, a la vida privada, a las garantías judiciales y a la protección judicial en perjuicio de la señora Ines Fernandez Ortega. Asimismo, el Estado resultó responsable de la violación de los derechos a la integridad personal y a la vida privada en perjuicio de señor Prisciliano Sierra y de Noemi, Ana Luz, Colosio y Nelida, todos ellos de apellidos Prisciliano Fernandez, así como por la violación de la integridad personal de Neftali Prisciliano Sierra.</p>
--	--

- **Formato 002 Juzgamiento con enfoque de género / Consejo de Estado**

25000-23-36-000-2017-00431-01 (AC)

<i>Identificación de providencia</i>	<i>Tipo de providencia</i>	<i>de</i> Sentencia Consejo de Estado
---	-----------------------------------	--

	<p><i>Radicado</i> 25000-23-36-000-2017-00431-01 (AC)</p>
	<p><i>Sala / Sección</i> Sala Contenciosa AdministrativaSección Cuarta.</p>
	<p><i>Fecha</i> 20 de septiembre de 2017</p>
	<p><i>Ponente</i> Jorge Octavio Ramírez Ramírez</p>
	<p><i>Orden</i> Nacional</p>
	<p><i>Clase de actuación</i> Otro</p>
	<p><i>Tema</i> Las mujeres víctimas de violencias basadas en género son parte en el proceso disciplinario.</p>
	<p><i>Aspecto</i> Víctima como parte procesal <i>jurídico</i> <i>considerado</i></p>

<i>Respecto a la providencia</i>	Hechos <p>La accionante narró que el 8 de marzo de 2017 a las 9:10 p.m., mientras conducía del gimnasio hacia su casa por la vía Guaymaral Chía, fue detenida en un puesto de control de tránsito. Dos policías se acercaron y le ordenaron que mostrará los papeles del vehículo y su documento de identificación. La tutelante sacó los documentos de la guantera del carro y se los pasó. Preciso que “En la guantera también se encontraba un cinturón hecho con cartuchos de balas vacíos que llamó la atención de los agentes. Los policías</p>
----------------------------------	--

le solicitaron el cinturón y al revisarlo concluyeron que “estaba cometiendo el delito de porte ilegal de armas” y que ese era un motivo suficiente para capturarla. (...). La accionante afirmó que mientras le estaba explicando al Mayor que el cinturón tan solo era un accesorio, uno de los policías se dio cuenta que ella tenía tatuajes, encendió su linterna y empezó a iluminar de arriba hacia abajo las zonas de su cuerpo en que estos se encontraban.” La tutelante sostuvo que uno de los agentes le dijo que lo dejara invitarla a salir y se olvidaba de lo sucedido, de esa manera le devolvía el cinturón y le devolvía sus documentos siempre y cuando le diera su número de celular, a lo cual accedió por temor a su vida.

Se buscaba determinar si es posible vincular a la tutelante en calidad de parte dentro del proceso disciplinario, pese a que el artículo 89 de la Ley 734 de 2002 establece que los sujetos procesales en la actuación

	disciplinaria solamente son “el investigado y su defensor, el Ministerio Público.
Fuentes formales	Constitución Política- artículo 13- artículo 24- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales- Convención Americana de Derechos Humanos- Convención de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
Consideraciones pertinentes (Por extractos)	Víctima como parte procesal: “La accionante tiene derecho a actuar (...) en calidad de parte procesal, en todo el proceso disciplinario, no solo en la etapa inicial, y que en este pueda ejercer las facultades conferidas por la ley a las partes del proceso disciplinario. (...). ”
Decisión	Amparar el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación a Ximena Alejandra Caceres Gacha.

• Formato 003 Juzgamiento con enfoque de género/

Consejo de Estado

25000-23-37-000-2015-00602-01 (AC)

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Consejo de Estado
	Radicado	25000-23-37-000-2015-00602-01 (AC)
	Sala / Sección	Sala Contenciosa Administrativa- Sección Primera
	Fecha	14 mayo de 2015
	Ponente	Maria Elizabeth Garcia Gonzalez
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Otro

	<p><i>Tema</i></p>	<p>Violencia de Género- Sujeto procesal en la actuación disciplinaria- vulneración al debido proceso al impedir la participación de la víctima como sujeto procesal- vulneración al debido proceso por la ausencia de notificación personal del auto de archivo de la investigación disciplinaria a la víctima de actos contrarios a su integridad sexual.</p>
	<p><i>Aspecto jurídico considerado</i></p>	<p>Participación de la víctima de violaciones a DDHH y DIH en el proceso.</p>

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p>	<p>La actora presentó queja contra un alférez quien realizó actos obscenos en su presencia; el proceso se inició por su queja y posteriormente fue archivado sin que le fuera notificado a la quejosa quien aduce perdió la oportunidad de interponer recurso. El problema jurídico a dilucidar consiste en determinar qué calidad ostenta la accionante al interior del proceso disciplinario adelantado por la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Dirección General de la Policía Nacional.</p>
	<p>Fuentes formales</p>	<p>Ley 734 de 2002 (Artículo 89, 107)- Ley 1015 de 2006 (Artículo 58)- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer- Convención Belem Do Para.</p>

	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i></p> <p><i>Participación de la víctima de violaciones a DDHH y DIH en el proceso:</i></p> <p><i>“Considera la Sala que al negarle la posibilidad a la víctima de una violación al</i></p>
--	--

*Derecho Internacional Humanitario y
al*

*Derecho Internacional de los
Derechos Humanos, de
participar en el
proceso*

*disciplinario en calidad de sujeto
procesal, se le están pretermitiendo
facultades específicas otorgadas por el
legislador, para intervenir
activamente en el proceso en aras de
garantizar la legalidad de la actuación
disciplinaria y el esclarecimiento de la
verdad, las cuales superan ampliamente a
las otorgadas al quejoso... observa la
Sala que los hechos denunciados por la
accionante constituyen una clara
violación a los derechos humanos, pues la
Convención Americana sobre Derechos
Humanos (Pacto de San José), estableció
en su artículos 5, el derecho a la
integridad personal, por cuya violación,*

la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha proferido diversas sentencias en las que ha condenado a los Estados parte por actos constitutivos de violencia sexual perpetrados por sus agentes.

De igual forma, este tipo de conductas han sido cuestionadas en diversos

Tratados Internacionales, de los que se destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belem Do Pará (1994).

Siendo ello así, comoquiera que los hechos denunciados por la accionante constituyen una clara violación a los derechos humanos y, además son constitutivos de violencia de género, cuya comisión deviene en una falta disciplinaria, la entidad demandada debió darle la calidad de sujeto procesal, y por ende, le asisten los derechos de que goza tal reconocimiento, pues de admitir lo contrario, se le estaría vulnerando abiertamente el derecho al debido

proceso, como en efecto ocurrió. Así las cosas, en atención a la calidad de sujeto procesal de la accionante,

ésta debe s'r notificada en las mismas condiciones en que se le puso en conocimiento la decisión de terminación del proceso de 26 de febrero de 2014 al investigado, esto es, de forma personal y en la que se le indique el recurso procedente, el término para interponerlo y ante quién deberá hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 103 y 107 de la Ley 734 de 2002."

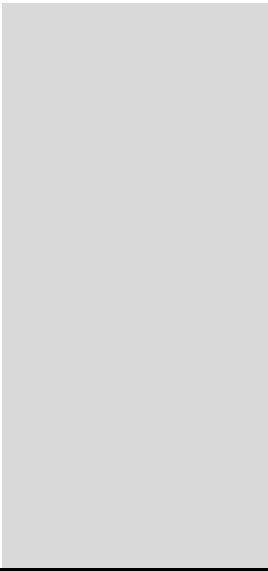
	<p><i>Decisión</i></p> <p>Se ordena a la Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Dirección General de la Policía Nacional que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la ejecutoria de esta providencia y en los términos de que tratan los artículos 103 y 107 de la Ley 734 de 2002, efectúe la notificación a la señorita [A.M.R.H.], de la decisión de archivo del proceso contenida en el proveído de 26 de febrero de 2014, en las mismas condiciones en que se le puso en conocimiento al investigado. Asimismo,</p>
	<p>deberá reanudar el término legal para que, de considerarlo pertinente, la demandante interponga el recurso correspondiente.</p>

- **Formato 004 Juzgamiento con enfoque de género/ Corte Constitucional T-210 de 2023**

<i>Identificación de providencia</i>	<i>Tipo providencia</i>	<i>de</i>	<i>Sentencia Corte constitucional</i>
---	--------------------------------	------------------	--

	<i>Radicado</i>	T-210 de 2023
	<i>Sala / Sección</i>	Sala Cuarta de Revisión
	<i>Fecha</i>	8 de junio de 2023
	<i>Ponente</i>	Antonio José Lizarazo Ocampo
	<i>Orden</i>	Nacional
	<i>Clase de actuación</i>	Acción de Tutela
	<i>Tema</i>	Violencia de género, proceso disciplinario en casos de VBG, acoso, estándares para confrontar la violencia y acoso en razón al
		género.

	<p><i>Aspecto</i></p> <p><i>jurídico</i></p> <p><i>considerado</i></p>	<p>Lineamientos para la atención de casos de acosos sexual, violencia y discriminación con base al género- Elementos importantes para el diseño de los mecanismos de investigaciónEstandares para confrontar de manera efectiva las conductas en razón al género-</p>
<p><i>Respecto a la</i></p> <p><i>providencia</i></p>	<p><i>Hechos</i></p>	<p>El caso analizado por la Corte versa sobre la vulneración de los derechos fundamentales a la integridad física, psíquica y moral, a la igualdad y no discriminación, al libre desarrollo de la personalidad, al debido proceso, a la educación y al derecho a una vida libre de violencias de un grupo de</p>



estudiantes de la Universidad Distrital
Francisco José de Caldas.

Su desconocimiento se atribuye a las
omisiones de esta institución al no haber
desarrollado de manera oportuna actuaciones
conducentes a la protección de estos derechos,
ni las correspondientes

investigaciones, de acuerdo con las exigencias que se derivan del deber de debida diligencia en un escenario de graves y reiteradas denuncias de discriminación, acoso y otras violencias basadas en género imputadas al docente CJA.

Igualmente, el desconocimiento de aquellas garantías se atribuye a la presunta omisión del Ministerio de Educación Nacional al no haber cumplido sus funciones de vigilancia de la universidad, en los asuntos que le fueron solicitados por los accionantes.

En resumen, el caso está relacionado con la falta de diligencia en el ejercicio de las competencias de protección, garantía y respeto por parte de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, al no cumplir con actuaciones de investigación y eventual

sanción sobre las conductas de acoso, violencia y discriminación que venían denunciándose en contra del docente CJA desde el año 2006.

	<p><i>Fuentes formales</i> Constitución Política- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer- Convención Belem Do Para.</p>
--	--

<i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i>	Lineamientos para la atención de casos de acoso sexual, violencia y discriminación con base al género.
--	---

A partir de los estándares constitucionales y con base en el estudio del Protocolo vigente de la Universidad distrital para la época de los hechos, la Sala hizo referencia a aquellos elementos que la Universidad Distrital debe tener en cuenta en la formulación y actualización de su reglamentación para el manejo y erradicación de prácticas y conductas asociadas al acoso, la violencia y la discriminación..

- **Se dieron ciertas recomendaciones para evitar en la universidad actos de discriminación, violencia y**
-

acosos debido al género.

(a) Reforzar el enfoque de género.

Se deben tomar medidas especiales en relación

con las mujeres y, en general, con la

población que requiera un enfoque diferencial de mayores garantías, en razón al principio de igualdad material que exige incorporar un enfoque diferencial y, a partir de ahí, implementar medidas especiales en pro de personas expuestas con mayor frecuencia a prácticas o comportamientos asociados al acoso, la violencia y la discriminación, como las mujeres o aquellas personas con identidad sexual diversa.

(b) Reconocer factores de riesgo

por razones de género. De acuerdo con las recomendaciones dadas por la Corte es

necesario adoptar medidas para confrontar las relaciones asimétricas de poder y que comprenden, entre otros, el desequilibrio de los estudiantes respecto de los docentes y directivos; los estereotipos debido al género,

en especial, en relación con las alumnas o población con identidad sexual diversa y respecto de las estudiantes que asumen carreras tradicionalmente asociadas al género masculino. También dentro de las medidas para mitigar las relaciones asimétricas se debe tener en cuenta los factores interseccionales de vulnerabilidad.

(c) Proteger a los denunciantes garantizar información adecuada. Esta recomendación está relacionada con implementar en el protocolo herramientas para que, desde el comienzo de los ciclos educativos, la comunidad académica tenga información clara, completa, veraz y oportuna acerca de sus derechos, deberes y los mecanismos y procedimientos que deben seguir para activar la investigación pertinente, exigir la imposición de las sanciones a que haya lugar, realizar el

seguimiento del caso y tener garantías de confidencialidad acerca de su información personal.

(d) **La sanción de prácticas y**

comportamientos asociados al acoso no se restringe a las instalaciones de la institución académica. El acoso y la violencia sexual deben ser conductas sancionadas cuando sucedan al menos en los siguientes escenarios o contextos: (i) dentro del campus o sus alrededores; (ii) en actividades o programas de la universidad o reconocidos por la universidad, tales como salidas de campo; y (iii) en espacios virtuales, informáticos o telemáticos, tales como redes sociales y llamadas telefónicas.

(e) **Anunciar las sanciones administrativas y disciplinarias que pueden imponerse cuando actos de acoso, violencia y**

discriminación por razón de género sean constatados. En la reglamentación de la universidad se debe especificar que puede existir responsabilidad por acción u omisión en la ejecución del comportamiento o la omisión de la denuncia o, en el ámbito

disciplinario, por la negligencia en el adelantamiento del proceso aplicable.

Elementos importantes para el diseño de los mecanismos de investigación

a. Definición de medidas de aplicación inmediata o de contención y de no

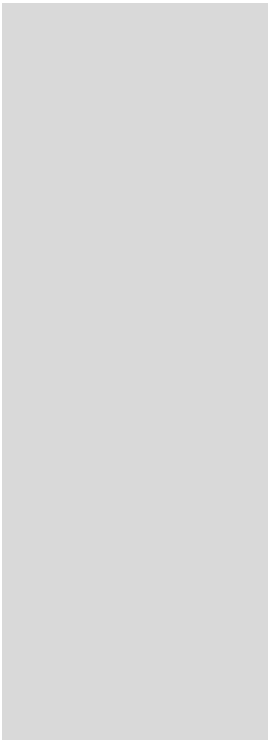
confrontación de la víctima con su agresor

Deben adecuarse las disposiciones de la institución para que, en el marco de los

procesos adelantados por estas

causas, se incorporen

medidas de contención o de reacción



inmediata, como la veeduría inmediata, preventiva y periódica en las aulas por parte de integrantes de la institución; la no confrontación con el presunto agresor; la suspensión provisional –de conformidad con las normas disciplinarias aplicables–; el teletrabajo, sin perjuicio de que los estudiantes puedan optar por el retiro de una clase, solicitar un acompañante y la

reprogramación de exámenes,
tareas o

cualquier otro método de
evaluación. Respecto a la
suspensión provisional la Sala hizo
énfasis en que esta medida de
protección no es la única que puede
adoptarse para evitar la continuación
o reiteración de la conducta. La Ley
1257 de 2008 prevé una medida de
protección diferencial relevante en
el caso de estudio, atinente al
derecho que tiene la víctima a
“decidir voluntariamente si puede
ser confrontada con el agresor en
cualquiera de los espacios de
atención y en los
procedimientos

administrativos, judiciales o de otro
tipo”. Este precepto se reitera en el
Decreto 4799 de 2011, mediante el

cual se reglamentó parcialmente esta ley, y dispuso que las autoridades competentes están obligadas a garantizar el ejercicio de este derecho e informar a las mujeres víctimas de violencia de su garantía a no ser confrontadas con el presunto agresor. La jurisprudencia

constitucional ha hecho énfasis en que esta garantía “no puede entenderse de aplicación exclusiva en la legislación penal”, en la medida en que “existen otros escenarios en

los que la víctima debe concurrir con la presencia de su agresor, y en ellos también es esencial que se le garantice a la víctima la seguridad de que sus manifestaciones serán libres de intimidación y miedo.

En términos generales, más allá de la

suspensión provisional o de otras medidas de no confrontación con el agresor, sobre las medidas de contención y protección

diferencial, la Corte indicó que estas pueden variar, dependiendo, entre otros, de los siguientes factores: (a) el daño o la amenaza

que generan los actos de violencia

investigados, esto es, psicológico, físico, sexual, patrimonial; (b) la gravedad y la frecuencia de los actos de violencia, sin que estas se supediten a la existencia de secuelas

físicas o a un número determinado de días de incapacidad; (c) las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado en materia de prevención, investigación, sanción y reparación en relación con la violencia en contra de la mujer; y (d) el contexto social de violencia estructural contra la mujer.

Por otro lado, la Corte hizo hincapié en que, con independencia de la decisión acerca de si se adopta o no una medida de contención, argumentar la improcedencia de estas porque presuntamente faltan a la imparcialidad, es desconocer el marco normativo, nacional e internacional, que contempla la existencia de medidas cautelares y preventivas. Este argumento, además, puede desatender la

prohibición de discriminación en
contra de las mujeres y personas con
identidad sexual diversa, porque no
valora la situación de desventaja y
desigualdad con la que ellas pueden
llegar al

proceso.

En conclusión, la implementación de una protección efectiva exige adoptar medidas tempranas de amparo, con el alcance

suficiente para impedir la continuación de los presuntos actos de agresión o la retaliación por las quejas o las denuncias presentadas en contra del agresor.

b. Definición de medidas de atención

jurídica.

Cuando una persona presenta quejas por

acoso, violencia y discriminación por razones de género, o prácticas y comportamientos asociados son

advertidos de oficio, por la gravedad de la lesión contra los derechos fundamentales que ello implica, debe iniciarse la correspondiente investigación disciplinaria de manera célere.

**c. Atención
psicosocial.**

Se deben reforzar las medidas para garantizar la confidencialidad en la atención, así como para brindar un apoyo integral, no supeditado

al trasegar del proceso administrativo, penal ni disciplinario. En todo caso, dada la evidencia que se tenga, es relevante que el personal sea capacitado en materia de género y demostrar experiencia en la atención de estos casos.

d. Recaudo y valoración de pruebas con enfoque de género.

Respecto a este parámetro se debe tener en cuenta que, los casos de acoso, violencia y discriminación, presentan dificultades y límites probatorios, entre los cuales la jurisprudencia constitucional ha reconocido “(i) las condiciones en que se produce la violencia sexual (intimidad, clandestinidad, ausencia de testigos, entre otras); (ii) la tensión entre la necesidad de las pruebas periciales y la intimidad

física y psicológica del agredido;
(iii) la vergüenza y el temor que pueden sentir las víctimas antes y después de la denuncia y/o la reclamación; (iv) las actuaciones de los entes investigativos y

judiciales frente a las víctimas de este tipo de violencia, muchas veces permeada por estereotipos discriminatorios.

Con lo anterior el deber de recaudo y

valoración de pruebas con enfoque de género, implica reconocer en los protocolos para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual “la complejidad” de las prácticas y componentes

asociados al acoso, la violencia y la

discriminación. Igualmente, exige considerar

la

dificultad a la que continuamente se enfrentan las víctimas, requiere contemplar mecanismos que permitan imponer la carga probatoria a quien se encuentre en mejor posición para aportarla, con esto, el postulado ordinario del derecho procesal “onus probandi”, conforme con el cual “quien alega debe probar”, se complementa, en estos casos, con el postulado

“quien puede

debe probar”.

Es también relevante que haya orientaciones para el personal a cargo de estos casos, en el sentido de que se deben ejercer las facultades oficiosas en materia probatoria, también se debe evitar la revictimización al momento de valorar las pruebas y adoptar medidas para minimizar el sufrimiento de la víctima, ya que esta se ve sometida a la confrontación con el “proceso” que exige su participación activa en entrevistas, interrogatorios, exámenes médicos y psicológicos y continuas declaraciones acerca de los hechos que dieron lugar a la denuncia.

Finalmente, las técnicas de investigación deben minimizar las intromisiones a la intimidad de la víctima y buscar estrategias más

eficaces para probar los hechos “,
pues en la investigación no siempre
se encuentra “aquella prueba
irrefutable que demuestra la
conducta, sino que debe partir de
hipótesis sustentadas en los criterios
de
razonabilidad y establecer el
grado de

probabilidad de estas” Con ese fin, el

funcionario o ente investigador puede recurrir a varios medios de prueba que le permitan construir cada una de las hipótesis y determinar su grado de veracidad.

e. Debida diligencia en el proceso

investigativo:

De acuerdo con los postulados de la Corte para que las investigaciones de las conductas de violencias basadas en género satisfagan la exigencia de debida diligencia, deben ser:

Oficiosas, esto quiere decir en primer lugar que la autoridad competente debe iniciar la investigación por

iniciativa propia, sin estar
supeditado

a las quejas o denuncias
de las

presuntas víctimas y en
segundo lugar que la
autoridad competente no
debe limitarse a lo que logre
probar la víctima por el
contrario debe ejercer

un rol activo para
constataro

desvirtuar los alegatos y en
todo caso,

valorar
a
decuada
mente
lo
s indicios
sobre
la
s
pr
uebas
directas,
cuando
estas
últimas
resulten
insuficie
ntes.

Oportu
nas, para
evitar que

el tiempo

atente

contra la

averiguac

ión de la

verdad y

para

adoptar

medidas

de

p

r

o

t

e

c

c

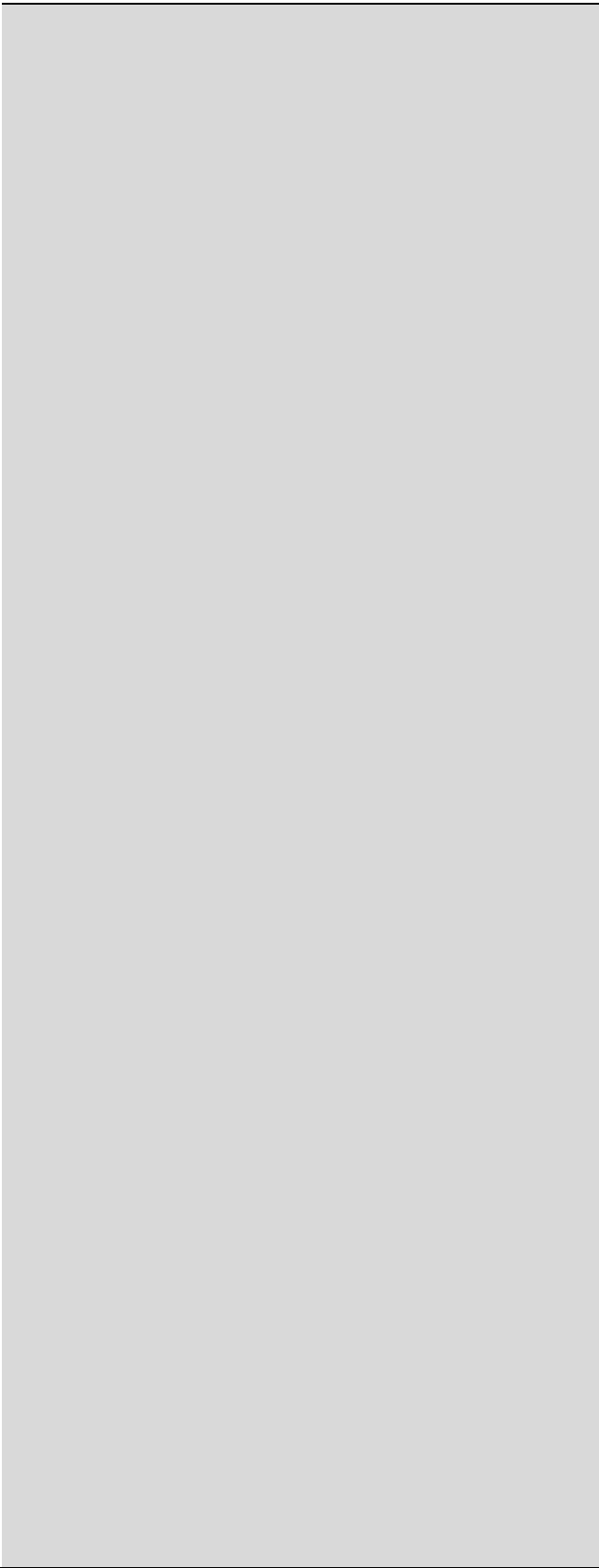
i

ó

n

e

f



i

c

a

c

e

s

.

Exhausti

vas, para

lograr el

recaudo

de las

pruebas

necesaria

sy

conducen

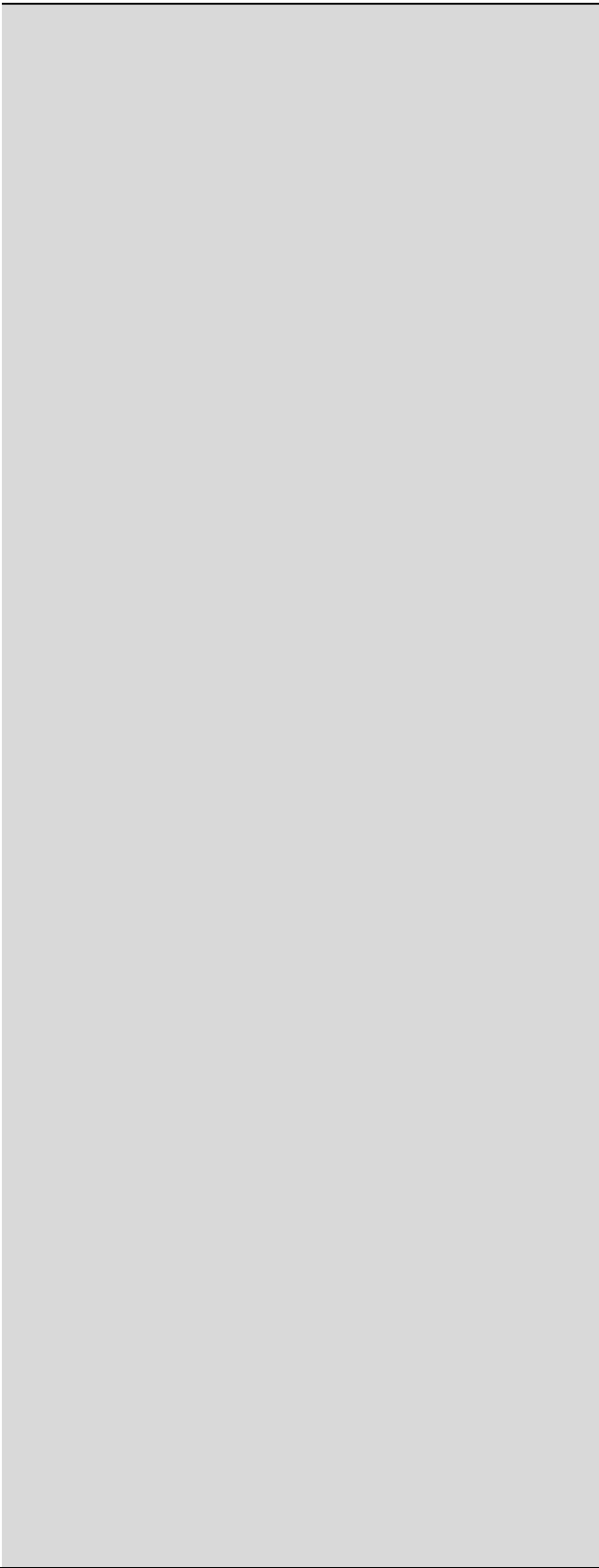
tes a una

valoració

n integral

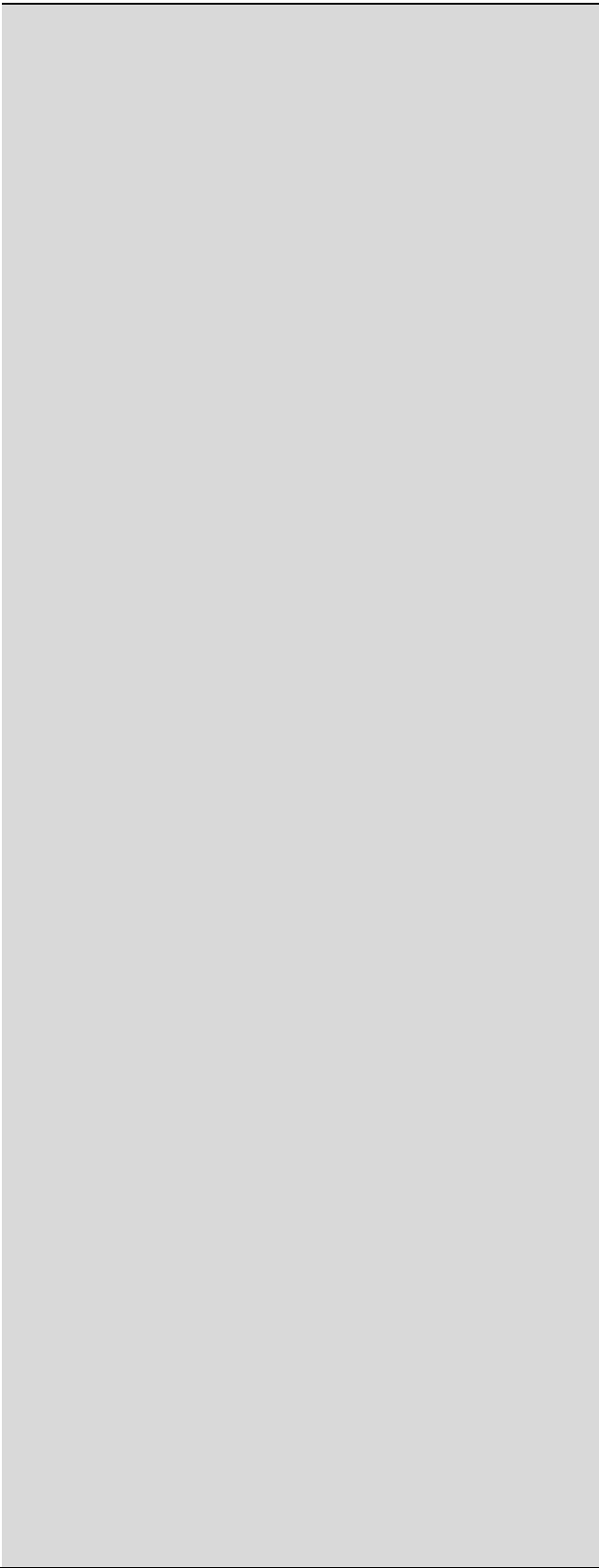
de los
hechos.

Imparci
ales, para
atender
un actuar
objetivo,
libre de
prejuicio
s o
tendencia
s y sin
razonami
entos
t
e
ñ
i
d
o
s

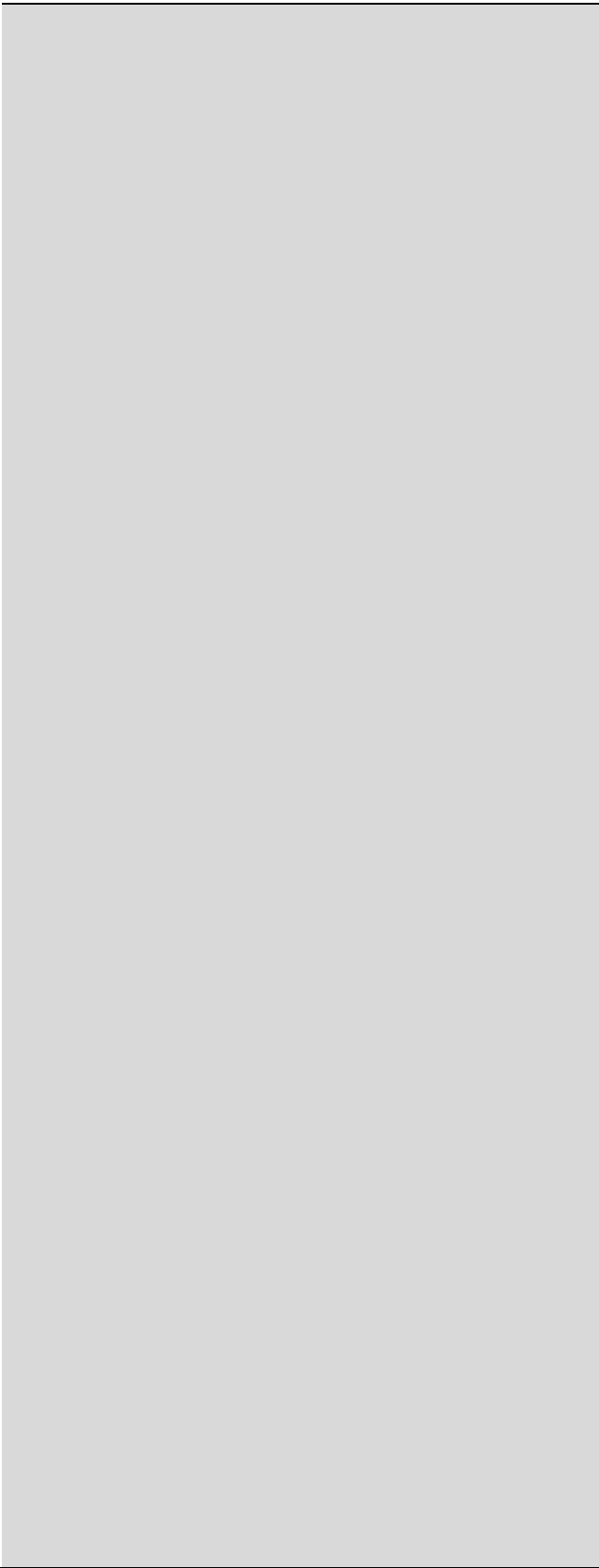


d
e
e
s
t
e
r
e
o
t
i
p
o
s
.

Respetu
osas,para
prevenir
la



r
e
v
i
c
t
i
m
i
z
a
c
i
ó
n
.



Céleres,

es decir

que las

diligenc

ias

deben

adelanta

rse en

término

s

r

a

z

o

n

a

b

l

e

S

.

Estándares

para

confrontar de

manera

efectiva las

conductas en

razón al

género:

A)Adoptar

procedimiento

s seguros y de

fácil acceso

para la

presentación

de quejas e

inicio de la

investigación

correspondient

e. El protocolo
para _____ la
prevención _____ y
atención _____ de
casos _____ de
violencia
basada _____ en
género _____ y
violencia sexual
debe _____ estar
armonizado con
los reglamentos
internos
disciplinarios
de _____ la
institución.
Solo de esta
forma es posible
que el proceso
disciplinario
que se siga ante
una queja por

conductas

graves contra

los

derechos

humanos se

adelante con

economía

procesal,

celeridad,

eficiencia,

eficacia y sin

dilaciones

injustificadas.

Por

consiguiente,

resulta de

especial

importancia la

existencia de

disposiciones de redireccionamiento entre el protocolo y los reglamentos internos disciplinarios de la institución.

b. **Implementar medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad**

de los

datos de la víctima, del quejoso o

denunciante, y de los testigos, así como de

proteger contra eventuales retaliaciones,

mediante la creación de canales de denuncia

apropiados.

c. **El reglamento interno de la**

Universidad debe precisar de manera clara

y específica los pasos que deben aplicarse

cuando de oficio sean conocidas prácticas o

comportamientos asociados al acoso.

	<p><i>Decisión</i></p> <p>A partir de los argumentos expuestos con anterioridad, la Sala encontró procedente el amparo de los derechos fundamentales alegados por los tutelantes y adoptó en la parte resolutive las medidas para su protección, que comprende órdenes para la aplicación de medidas pedagógicas de no</p>
--	---

	<p>repetición y para la adopción o modificación de un nuevo protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual, así como un exhorto para adelantar las investigaciones a que haya lugar. Dado que se trata de medidas dirigidas a la institución, que están enfocadas en corregir las falencias detectadas en la providencia y que tienen el alcance de beneficiar a toda la comunidad educativa, la Sala estimó innecesario conceder el amparo</p>
--	--

con efectos inter comunis como lo solicitaron los accionantes.

En todo caso, precisó que ninguna de las omisiones y acciones del caso es

específicamente atribuible al Ministerio de Educación Nacional, de allí que, a pesar de su competencia genérica de vigilancia, no es posible atribuirle el desconocimiento de los derechos fundamentales que alegan los accionantes. Además, se precisa que la citada autoridad mediante la Resolución No. 014466

del 25 de julio de 2022 fijó “lineamientos de prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”.

Esta se enmarca en el deber estatal de contribuir a desarrollar los niveles obligacionales de respeto, protección y garantía del derecho a la educación.

Por otro lado, si bien la Corte no encontró que la Personería de Bogotá y la Procuraduría General de la Nación omitieron sus deberes respecto al procedimiento de investigación, si advirtió según los elementos facticos y probatorios allegados por las tutelantes que

realizaron expresiones y

actuaciones

contrarias a la obligación de respeto

exigible de todos ellos en el trámite de

quejas y denuncias por razones de

violencia,

discriminación y acoso en razón del género. Debido a lo anterior, la Corte exhortó a las autoridades responsables de tramitar casos

como el que es objeto de estudio, de abstenerse de incurrir en un lenguaje prejuicioso, que desatienda las condiciones de vulnerabilidad a las cuales está expuesta una persona presuntamente víctima de acoso, violencia y discriminación, para quien resulta en extremo difícil detenerse a obtener un mecanismo de prueba, que le permita captar las prácticas y conductas en que incurre su agresor, tal como se lo indicaron funcionarios de la Personería de Bogotá al expresarse así: “por qué no grababan cuando las están acosando. Cuando a uno le van a hacer algo malo, uno graba”. Requerir ese tipo de El recaudo probatorio a la víctima no resulta razonable ni proporcionado.

También la Corte recuerda que es obligación de las autoridades velar porque las preguntas que se realicen en las audiencias y otras

instancias de recaudo probatorio sean respetuosas y no den lugar a revictimización o a mayores ultrajes contra las presuntas víctimas, pues a menudo ellas no llegan con igualdad de armas al proceso, por el desequilibrio existente frente a su agresor, y dicha asimetría se acentúa en caso de que las autoridades no ejerzan sus funciones de garante de los derechos fundamentales. Por tanto, las autoridades no pueden convertirse en un mero espectador ante las agresiones en que pueda incurrir la defensa del presunto victimario, cuando agrede a las presuntas víctimas con cuestionamientos prejuiciosos, contrarios a su dignidad.

7.1.4.7. Formatos sobre: Principio de dignidad humana.

- **Formato 001 Dignidad Humana/ Sentencia T-291 de 2016**

Identificación de providencia	Tipo de providencia	de Sentencia
	Radicado	T-291 de 2016
	Sala / Sección	Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional.
	Fecha	02 de junio de 2016
	Ponente	Alberto Rojas Ríos
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Acción de tutela.
	Tema	Dignidad Humana
	Aspecto jurídico considerado	Lineamientos para comprender la dignidad humana- Sobre la humana considerado principio. como

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p><i>Hechos</i></p>	<p>La Corte en esta sentencia establece los criterios predicables del principio de Dignidad Humana, esto con base a la presunta vulneración del mismo, dado el maltrato que HBP sufrió a raíz de su orientación sexual en el Centro Comercial Portal del Prado de Barranquilla.</p>
	<p><i>Fuentes formales</i></p>	<p>Constitución política</p>

<i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i>	<i>Lineamientos para comprender la dignidad humana:</i> <i>La Corporación ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: (i) la dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura. Frente a la funcionalidad de la norma, este Tribunal ha puntualizado tres expresiones de la dignidad humana entendida como: (i) principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor; (ii) principio</i>
--	---

constitucional; y (iii) derecho fundamental autónomo.

(...)

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado.

Decisión

Revocar la sentencia discutida y tutelar los derechos fundamentales a la dignidad humana.

- **Formato 002 Dignidad Humana / Texto: La dignidad humana y el Estado**

Social y Democrático de Derecho: el caso colombiano

<i>Tema</i>	Dignidad Humana en el estado social de derecho colombiano.
<i>Autor</i>	David Mendieta & Mary Luz Tobón
<i>Fecha de publicación</i>	2018
<i>Citación en APA</i>	Mendieta, D & Tobón M, (2018). La Dignidad Humana y El Estado Social y Democrático de Derecho: El caso Colombiano. Revista de Estudios Constitucionales, Hermeneutica y teoría del Derecho.doi: 10.4013/rechtd.2018.103.05

<p>Extracto relativo a de la figura jurídica</p>	<p><i>En ese marco, la dignidad de la persona constituye una realidad ontológica supraconstitucional al igual que los derechos que le son inherentes, de tal forma, el Estado y la Constitución sólo la reconocen y la garantiza, pero no la crean (Nogueira, 2003, p. 146). Esto explica que los derechos fundamentales, constituyen la expresión más directa e inmediata de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad, como expresión jurídica de un sistema de valores que, por decisión del constituyente, ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política, constituyendo el fundamento del ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, la dignidad también le confiere unidad al sistema de derechos fundamentales, en</i></p>
	<p><i>tanto son inherentes a la dignidad de cada ser humano.</i></p>

7.1.4.8. Formatos sobre: Principio de responsabilidad.

- **Formato 001 Principio de responsabilidad/ Libro Naturaleza Jurídica del**

Derecho Disciplinario

<p>Tema</p>	<p>La cita que se aborda en esta tabla abarca el tema del principio de responsabilidad.</p>
<p>Autor</p>	<p><i>Ostau De Lafont Pianeta, Rafael E</i></p>

<i>Fecha de publicación</i>	1998
<i>Citación en APA</i>	<i>Ostau De Lafont Pianeta, Rafael E, Naturaleza jurídica del derecho disciplinario, Procuraduría General de la Nación, ISBN: 9636039</i>
<i>Extracto relativo a de la figura jurídica</i>	<p><i>“El principio de Responsabilidad tiene una doble significación, por una parte positivamente alude al compromiso que el servidor adquiere cuando se vincula al estado en el sentido de cumplir legal y fielmente la misión encomendada y efectivamente logra tal cometido en el desarrollo de la misma (...) de otra parte la expresión aparece como antítesis de la significación anterior circunscribiendo al ámbito de incumplimiento del deber, al desbordamiento, al exceso, a la omisión injustificada en el</i></p> <p><i>ejercicio de las funciones asignadas en detrimentos de los intereses del estado.”</i></p>

7.1.4.9. Formatos sobre: Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada.

- **Formato 001 Incumplimiento obligaciones civiles / C-949 de 2002 Corte**

Constitucional

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Constitucional
	Radicado	C- 949 de 2002.
	Sala / Sección	Sala Plena de la corte Constitucional
	Fecha	06 de noviembre de 2002
	Ponente	Alfredo Beltrán Sierra
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Acción pública de inconstitucionalidad
	Tema	Incumplimiento reiterado e injustificado de obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuesta en decisión judicial,
Aspecto jurídico considerado	Aspectos relevantes de las obligaciones por las cuales se sanciona disciplinariamente al servidor público.	

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p>	<p>En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en el artículo 241-4 de la Constitución Política el ciudadano Agustín Velasco Vélez, presentó demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 35, numeral 11, de la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.</p>
	<p>Fuentes formales</p>	<p>Ley 734 de 2002 artículo 35- Constitución Política.</p>
	<p>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</p>	<p>Aspectos relevantes de las obligaciones por las cuales se sanciona disciplinariamente al servidor público:</p> <p>“La investigación disciplinaria que se adelanta contra un servidor público por incurrir en incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia,</p>

solamente se podrá iniciar con base en sentencias proferidas por las respectivas jurisdicciones “en las que se declare que el funcionario no ha dado cumplimiento oportuno a sus obligaciones legales”. Además, puntualizó la Corte que “evidentemente, las obligaciones a las que hace referencia la norma no pueden ser obligaciones de tipo moral, puesto que ello vulneraría de manera palmaria el derecho al libre desarrollo de la personalidad, que faculta a cada persona para establecer un plan o modelo de vida propia”.

Decisión

Se declara exequible el artículo 35 de la Ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

- **Formato 002 Incumplimiento obligaciones civiles / C-728 de 2000 Corte**

Constitucional

De esta jurisprudencia se resalta su vigencia pese a salirse del marco de estudio planteado en la propuesta, esto es 2002-2023, puesto que pese a que la norma demandada atiende a la Ley 200 de 1995, por esta misma línea se inspiró la Ley 734 de 2002.

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Constitucional
	Radicado	C-728 de 2000
	Sala / Sección	Sala Plena de la Corte Constitucional
	Fecha	Junio 21 de 2000
	Ponente	Eduardo Cifuentes Muñoz
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Acción pública de inconstitucionalidad
	Tema	Servidor publico, Responsabilidades disciplinarias, incumplir obligaciones

	<p><i>Aspecto jurídico considerado</i></p>	<p>Finalidad de la norma- sancionar disciplinariamente- incumplimiento de obligaciones por parte del servidor- rol del estado.</p>
<p><i>Respecto a la</i></p>	<p><i>Hechos</i></p>	<p>En ejercicio de la acción pública de</p>
<p><i>providencia</i></p>		<p>inconstitucionalidad, el ciudadano Pedro Alfonso Hernández M. demandó parcialmente los artículos 40 y 41, y el artículo 141 de la Ley 200 de 1995, "por la cual se establece el Código Disciplinario Único."</p>
	<p><i>Fuentes formales</i></p>	<p>Ley 200 de 1995</p>

	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i></p> <p><i>Sobre la finalidad de la norma:</i></p> <p><i>El fin de la norma bajo examen es el de garantizar que los servidores públicos respondan al modelo del ciudadano cumplidor de sus obligaciones legales y que no lesionen la imagen pública del Estado. Detrás de este objetivo pueden encontrarse varias razones: por un lado, que los funcionarios son la representación más visible del Estado y se espera que sus actuaciones concuerden con las visiones que se proponen acerca de la colectividad política y del papel de cada uno de los asociados dentro de ella; por otro lado, que los servidores públicos son los encargados de</i></p>
--	---

realizar las actividades estatales en beneficio de los ciudadanos y que, en consecuencia, deben brindar con su vida personal garantía de que en el desarrollo de sus labores responderán a los intereses generales de la comunidad; de otra parte, que, en la medida de lo posible, los servidores públicos estén liberados de los inconvenientes y los

trastornos que generan las continuas reyertas

y desavenencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones privadas, de manera que puedan dedicarse de lleno a sus labores y que no involucren a las

entidades estatales en esos conflictos; y, finalmente, que los funcionarios no se amparen en su calidad de servidores del Estado para cometer desafueros, bajo el

*entendido de que su condición infunde
temor en los afectados por sus decisiones.*

(...)

**Sobre sancionar disciplinariamente
al**

servidor:

Pero, además, cabe aclarar que lo que se sancionaría disciplinariamente no sería el incumplimiento de una determinada obligación civil, comercial, laboral o de familia, sino la sistemática vulneración del orden jurídico por parte de un servidor público. Es decir, no se trataría de castigar incumplimientos determinados, sino la actitud de un funcionario de trasgresión metódica del ordenamiento. En un momento dado, la acumulación de incumplimientos de las obligaciones legales por parte de un servidor público adquiere una entidad, una sustancia propia, distinta de la de cada uno de los hechos que configuran esa invariable actitud de desacato a las normas jurídicas. Es precisamente esa conducta autónoma y propia la que podría llegar a ser

sancionada...

(...)

Papel del estado en el incumplimiento de obligaciones por parte del servidor:

El Estado establece un orden jurídico y los servidores públicos son los principales encargados de que impere en la vida social. Los funcionarios deben, entonces, velar por la aplicación y el cumplimiento de las normas constitucionales y legales.

Si ello es así, sufre gran mengua la imagen y legitimidad del Estado, cuando algún servidor público se convierte en un violador impenitente del orden jurídico. Esa conducta atenta contra el buen nombre de la actividad estatal y contra el interés de todo Estado democrático participativo de generar con los ciudadanos una relación de cercanía y confianza.

Ahora bien, analizado el principio de proporcionalidad, porque en esa ocasión como en la presente, los demandantes

consideraron la norma injusta, desproporcionada y alejada de los intereses legítimos del Estado, esta Corporación precisó:

“Frecuentemente, la dificultad en la aplicación del test de proporcionalidad se presenta en los pasos en los que se indaga acerca de la necesidad de la norma y de su estricta proporcionalidad...A primera vista

podría plantearse que la norma no es

necesaria porque el servidor público que no es respetuoso de sus obligaciones legales bien puede ser demandado ante las jurisdicciones en las que se debaten los respectivos

incumplimientos. Si ello es así, el funcionario público que no honra sus compromisos bien puede ser condenado dentro de los procesos que se instauren ante las jurisdicciones civil, laboral, comercial o de familia. Sin embargo, esta objeción no responde al interés de la norma acusada, cual es el de velar por que

los servidores del Estado respondan a un modelo de ciudadano que observa cumplidamente las normas jurídicas. Las condenas en las otras jurisdicciones no aportarían nada a este objetivo. Por el contrario, podrían generar inquietud en los ciudadanos acerca de la moralidad de los servidores públicos y de lo que se puede esperar de las entidades estatales en las que laboran individuos que incumplen sistemáticamente sus obligaciones legales

De la misma manera, en relación con el interrogante acerca de la estricta proporcionalidad de la norma podría decirse que ella interfiere de manera excesiva sobre distintos derechos de los ciudadanos que se desempeñen como servidores públicos. En efecto, el precepto

estaría imponiendo pautas de comportamiento a estos servidores, que no están en relación directa con su función laboral. La Corte considera que esta objeción

sería de recibo si la norma impusiera reglas morales sobre los funcionarios, que afectaran su propio e íntimo plan de vida. Pero no es ese el caso...Lo que ella hace merecedor de sanción es el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones. No se trata entonces de sancionar al servidor que alguna vez incumple sus compromisos legales, sin tener ninguna justificación para su conducta. Obsérvese que si bien el fin de la norma es lograr que los servidores públicos se orienten hacia el modelo del buen ciudadano, no exige que sean siempre y en toda ocasión –sin miramiento alguno- cumplidos con sus obligaciones, sino que no sean descaradamente irrespetuosos con sus obligaciones legales. Así, pues, el servidor público que podría llegar a ser sancionado por la incursión en esta prohibición sería aquel que es contumaz en su conducta,

indiferente ante los perjuicios que le causa
a los demás particulares a los que les
incumple los

compromisos y ante el daño que genera para la imagen de las instituciones estatales. Por lo tanto, cabe concluir que la norma demandada no constituye una interferencia exorbitante en la esfera privada de los servidores públicos, y que las restricciones que se derivan de ella están en armonía con el beneficio que se espera lograr.

Finalmente considero la Corporación que “es importante precisar que el objetivo de la prohibición es, en primera instancia, evitar el perjuicio que genera para las instituciones estatales el contar entre sus colaboradores con servidores incorregiblemente quebrantadores del ordenamiento jurídico. Por eso, no puede entenderse que sea contraproducente e irrazonable el que como

*consecuencia de una sanción por
el*

*incumplimiento de obligaciones resulten
algunos intereses particulares
perjudicados,*

pues dentro del marco de su libertad de

*configuración normativa, el legislador
puede,*

dentro de ciertos límites, anteponer el bien público –en este caso sancionar al servidor que perjudica la imagen de las entidades estatales- a los intereses particulares de distintas personas. Además, en el caso de las obligaciones civiles, comerciales y laborales las personas que realizan transacciones o acuerdos conocen que siempre existe un riesgo en este tipo de actividades, que se puede cristalizar en el hecho de que la contraparte incumpla sus obligaciones. Y para obtener el respeto de las mismas, y de las obligaciones familiares, la legislación ha fijado distintos procedimientos y autoridades, a los cuales pueden acudir los afectados”.

	<i>Decisión</i>	<p>Declarar exequible el numeral 13 del artículo 41 de la Ley 200 de 1995, bajo el entendido de que la investigación disciplinaria acerca del reiterado e injustificado incumplimiento de las obligaciones del servidor público sólo podrá iniciarse con base en sentencias proferidas por las respectivas jurisdicciones,</p>
		<p>en las que se declare que un servidor público ha incumplido sus obligaciones.</p>

7.1.4.10. Formatos sobre: Incumplir deberes servidor público.

- **Formato 001 incumplimiento de deberes/ Concepto 257091 de 2022**

Departamento Administrativo de la Función Pública

<i>Tema</i>	<i>Incumplir deberes de servidor público</i>
<i>Autor</i>	<i>Armando López Cortés- Función Pública</i>
<i>Fecha de publicación</i>	<i>16 de julio e 2022</i>

<p><i>Citación en APA</i></p>	<p>Función Pública (2022) Concepto 257091 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública. RAD.: 20226000257091 del 16 de julio de 2022. Encontrado en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199386</p>
<p><i>Extracto relativo a de la figura jurídica</i></p>	<p><i>El incumplimiento de los deberes por parte de un empleado público, puede constituir una falta disciplinaria, la competencia para determinar si el incumplimiento de las funciones constituye una falta disciplinaria es de la oficina de control interno disciplinario o del grupo de control interno disciplinario.</i></p>
	<p><i>En este orden de ideas, el eventual desconocimiento de los derechos, el incumplimiento de los deberes o el quebrantamiento de las prohibiciones, puede ser materia de acción disciplinaria, previo conocimiento de la autoridad competente en los términos consagrados en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019.</i></p>

7.1.4.11. Formatos sobre: Extralimitación de funciones.

- **Formato 001 Extralimitación funciones/ Consejo de Estado Sentencia n°**

11001-03-25-000-2012-00210-00 de Consejo de Estado (Sección Segunda

Subsección B) del 25-10-2020

Identificación de providencia	Tipo de Sentencia Consejo de Estado
	providencia
	Radicado 11001-03-25-000-2012-00210-00
	Sala / Sección Sección segunda subsección B
	Fecha 25 de octubre de 2020
	Ponente Cesar Palomino Cortés
	Orden Nacional
	Clase de actuación Acción de nulidad y restablecimiento del derecho.

	<p>Tema</p> <p>Proceso disciplinario- tipicidad en la conducta.</p> <p>En la sentencia estudiada se plantea:</p> <p>¿Cuál es el principio de tipicidad en materia disciplinaria y cómo debe ser abordado por la autoridad disciplinaria al formular el cargo?</p> <p>¿Qué se entiende por extralimitación de funciones y cómo puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria?</p>
	<p>Aspecto jurídico considerado</p> <p>Extralimitación de funciones servidor público- sobre las funciones públicas.</p>
<p>Respecto a la providencia</p>	<p>Hechos</p> <p>En ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, prevista en el artículo 85 del Código Contencioso Administrativo, el señor R.S.P., por conducto de apoderada, pide las siguientes declaraciones y condenas:</p>

Que se declare la nulidad total de la

Resolución 00347 del 11 de marzo de 2011

dictada por la Oficina de Control Interno Disciplinario del SENA, que sancionó al actor con suspensión en ejercicio del cargo por espacio de tres meses; y la Resolución 01112 del 1 de julio de 2011 proferida por la Dirección General del SENA que confirmó la sanción de primera instancia.

Como consecuencia de la nulidad de los actos referidos, solicitó que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA reconozca y cancele, todos los valores no pagados durante esos tres meses, correspondientes a los salarios, prestaciones legales y extralegales a que tiene derecho, incluyendo los valores a pensiones, dejados de cancelar por ocasión de la suspensión, valores estos que se deberán

reintegrar en forma indexada y con

reconocimiento de los intereses de mora y

corrección monetaria.

Pidió que se le restablezca y reintegre, todos los valores que, por concepto de primas, bonificaciones, etc., o que a cualquier título

estuviere gozando, pero que al momento de la aplicación de la sanción le hayan sido suprimidos o dejados de pagar bien sea en forma temporal o definitiva, incluyendo en ellos la prima técnica, valores estos que se deberán reintegrar de forma indexada con el reconocimiento de los intereses de mora. Solicitó que se comunique esta sentencia favorable a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación, al igual que a Recursos Humanos del SENA

Fuentes formales Ley 734 de 2002- Código General Disciplinario.

	<p>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</p> <p>De la extralimitación de funciones:</p> <p><i>“La extralimitación dada en el ámbito de la acción, que es opuesto a la omisión, implica excederse en el uso de la facultad o funciones, y para el caso concreto se predica que hubo extralimitación al momento de designar a una empleada pública, por lo que el cargo implica ir más allá de las funciones</i></p>
--	--

designando a otra persona.”

Sobre las funciones públicas:

“Las funciones públicas otorgadas a los órganos del Estado deben estar previamente señaladas en la Constitución, la ley o el reglamento. En consecuencia, cualquiera acción que ejecute un órgano del Estado sin estar previamente indicada en las normas mencionadas constituye una acción inconstitucional, ilegal o irreglamentaria por falta de competencia. Igualmente, cualquier acción que provenga de un desbordamiento de la función asignada constituye una extralimitación de la función pública. [...] El artículo 6 de la Carta Política prevé la cláusula general de responsabilidad de los ciudadanos y, la específica y excluyente de los servidores públicos, los cuales deben responder ante las autoridades por infringir la Constitución, la ley, así como por la omisión o extralimitación en el ejercicio de

sus funciones, norma que en consonancia con el artículo 122 ibídem, armoniza su contenido al determinar que no existirá cargo o empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y todo servidor público, deberá ejercer su cargo jurando cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Así las cosas, para determinar la responsabilidad de cualquier servidor público, es indispensable precisar el ámbito de sus deberes funcionales, de tal suerte que, se pueda establecer cuándo se está ante una omisión o una extralimitación.”

Decisión

Se declara la nulidad de los actos administrativos discutidos.

7.1.4.12. Formatos sobre: Principio de moralidad.

- **Formato 001 Principio de moralidad/ Procuraduría General de la Nación IUS**

E-2022-064803/ IUC- D-2022-2240464

Identificación de providencia	Tipo de Fallo Procuraduría General de la Nación
	Radicado IUS E-2022-064803/ IUC- D-2022-2240464.
	Sala / Sección Procuraduria Delegada Disciplinaria de juzgamiento.
	Fecha 28 de abril de 2023
	Ponente Olga Liliana Suarez Colmenares
	Orden Nacional
	Clase de actuación Otro
	Tema Principio de moralidad- Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el defensor del disciplinado, en contra del fallo de primera instancia proferido por la Procuraduría Regional de Nariño el día 25 de marzo de 2022

	<p><i>Aspecto jurídico considerado</i></p>	<p>Definición del principio de moralidad- Sobre la naturaleza del principio de moralidad-</p>
<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p><i>Hechos</i></p>	<p>Se impugnó el fallo que encuentra al servidor público xxxxx como culpable de la falta que fue calificada como grave al tenor del numeral 8 del artículo 35 de la Ley 734 de</p>
		<p>2002 e imputada a título de culpa grave, modificando el grado de culpabilidad inicialmente formulado</p>
	<p><i>Fuentes formales</i></p>	<p>Ley 734 de 2002</p>

	<p>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</p> <p>Definición del principio de moralidad:</p> <p><i>“Obligación de actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas”.</i></p> <p><i>“Se quebranta cuando los servidores públicos no cumplen con estricto rigor las normas que regulan el procedimiento administrativo que desarrollan”</i></p> <p>Sobre la naturaleza dual del principio de moralidad:</p> <p><i>A la luz de la Constitución Política, la moralidad administrativa ostenta naturaleza dual. En efecto, funge como principio de la función administrativa (Constitución Política, artículo 209 y ley 489 de 1998, artículo 3) y como derecho colectivo. En el primer caso,</i></p>
--	---

*esto es como principio, orienta la
producción normativa infra-
constitucional e infra-legal a
la vez que se configura como
precepto*

*interpretativo de obligatoria referencia
para*

*el operador jurídico; y como derecho o
interés colectivo, alcanza una
connotación subjetiva, toda vez que crea
expectativas en la comunidad susceptibles
de ser protegidas a través de la acción
popular, y así lo ha reconocido esta
corporación en fallos
anteriores*

*Así las cosas, la jurisprudencia
constitucional y contencioso
administrativa ha señalado que
el derecho colectivo a la
moralidad*

administrativa puede resultar vulnerado o amenazado cuando se verifiquen varios supuestos:

En primer lugar, resulta necesario que se pruebe la existencia de unos bienes jurídicos afectados y su real afectación. Al entender de esta Sala dichos bienes jurídicos comprenderían la buena fe, la ética, la

honestidad, la satisfacción del interés general, la negación de la corrupción, entre otros; y habrá lugar a que se configure de forma real su afectación, si se prueba el acaecimiento de una acción u omisión, de quienes ejercen funciones administrativas, con capacidad para producir una vulneración o amenaza de dichos bienes jurídicos, que se genera a causa del desconocimiento de ciertos parámetros éticos y morales sobre los cuales los asociados asienten en su aplicación”

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que la moralidad administrativa no se predica únicamente del “fuero interno de los servidores públicos sino que abarca toda la gama del comportamiento que la sociedad en un

momento dado espera de quienes manejan
los recursos de la comunidad y que no
puede ser otro que el de absoluta pulcritud
y honestidad”

*En segundo término, la
jurisprudencia*

*constitucional y contencioso
administrativa*

*han reiterado que la vulneración a la
moralidad administrativa supone
generalmente el quebrantamiento del
principio de legalidad. En este sentido, el
Consejo de Estado ha establecido que:*

*“(...) En efecto, cuando se habla
de moralidad administrativa,
contextualizada en el ejercicio de la
función pública, debe ir acompañada de
uno de los principios fundantes del Estado
Social de Derecho, como lo es el de
legalidad, que le impone al servidor
público o al particular que ejerce función
administrativa, como parámetros de*

*conducta, además de cumplir con la
Constitución y las leyes, observar las
funciones que le han sido asignadas por
ley, reglamento o contrato, por ello en el
análisis siempre está presente la*

ilegalidad como presupuesto sine qua non, aunque no

exclusivo para predicar la vulneración a la moralidad administrativa.”

Por último, la jurisprudencia ha reiterado que la vulneración de la moralidad administrativa coincide con “el propósito particular que desvíe el cumplimiento del interés general al favorecimiento del propio servidor público o de un tercero”, noción que sin duda se acerca a la desviación de poder.”

7.1.4.13. Formatos sobre: Principio de economía.

- **Formato 001 Principio economía/ Procuraduría General de la Nación IUS**

E-2017-936985 IUC D-2018-1083654

<i>Identificación de providencia</i>	<i>Tipo de providencia</i>	<i>Otro</i>
	<i>Radicado</i>	IUS E-2017-936985 IUC D-2018-1083654

	Sala / Sección	Procuraduría Delegada Disciplinaria de juzgamiento 1
	Fecha	25 de octubre de 2022
	Ponente	Procuradora Delegada Disciplinaria de

		Juzgamiento 1
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Recurso de apelación
	Tema	Principio de economía- Presuntas Irregularidades en la Supervisión del contrato de consultoría No. 186 de 2015
	Aspecto jurídico considerado	Definición legal del principio de economía.

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p>Hechos</p> <p>Procede el despacho a resolver el recurso de apelación interpuesto por la defensora del señor, XXXXXX XXXXXX XXXXXX, contra la providencia proferida por la Procuraduría Regional de Santander, el 30 de septiembre de 2021, que dispuso declarar disciplinariamente responsable al investigado y en consecuencia sancionar con suspensión en el ejercicio del cargo por el término de 8 meses dadas algunas irregularidades en las que incurrió el disciplinado para la contratación pública en la Alcaldía de</p>
	<p>Bucaramanga.</p>
	<p>Fuentes formales</p> <p>Código General Disciplinario- Constitución Política</p>

	<p><i>Consideraciones(Por extractos)</i></p> <p><i>Sobre la definición legal del principio de economía: En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas</i></p>
	<p><i>Decisión</i></p> <p>Se negó la solicitud de nulidad de lo actuado, de este modo, se confirma el fallo proferido el 30 de septiembre de 2021.</p>

7.1.4.14. Formatos sobre: Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.

- **Formato 001 Deber de presentar declaración de actividad económica /**

Procuraduría General de la Nación Concepto 3 de 2014

<i>Identificación de</i>	<i>Tipo</i>	<i>de</i>	<i>Concepto</i>
<i>providencia</i>	<i>providencia</i>		

	<i>Radicado</i>	Concepto 03 de 2014 de la Procuraduría General de la Nación
	<i>Fecha</i>	Marzo 19 de 2014
	<i>Ponente</i>	Carlos Enrique Valdivieso Jiménez
	<i>Orden</i>	Nacional
	<i>Clase de actuación</i>	Otro
	<i>Tema</i>	Declaración de bienes y rentas, cumplimiento de la obligación, incumplimiento del deber.
	<i>Aspecto jurídico considerado</i>	momento en el cual se incumple el deber de declarar renta.

<p><i>Respecto a la providencia</i></p>	<p><i>consulta</i></p> <p>Acorde al artículo 13 y 4 de la Ley 190 de 1995</p> <p>“Artículo 13. Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro.”(Negrilla y</p>
---	--

subraya fuera del texto).

La norma es clara en señalar que la declaración de bienes y rentas debe presentarse al momento del retiro del servidor público. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el artículo 4 del Decreto 2232 de 1995, es bastante claro al indicar que el servidor público, al momento de su retiro, cuenta con tres (3) días posteriores para actualizar la declaración de bienes y rentas. La norma en comento dice:

“Artículo 4o. Actualizaciones. La actualización de la declaración de rentas y bienes y de la actividad económica será presentada por los servidores públicos a más tardar el último día del mes de febrero de cada anualidad.”

“En caso de retiro, la actualización será cortada en la misma fecha en que se produjo este hecho y deberá ser presentada por el servidor público dentro de los tres días hábiles siguientes.”

	<p>1. A partir de qué momento puede entenderse incumplido el deber de presentar la declaración juramentada de Bienes cuando se hace efectivo el retiro definitivo del servidor público por cualquiera de las causales previstas en la Ley?.</p>
	<p><i>Fuentes formales</i> Ley 734 de 2002</p>
	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i> Sobre el momento en el cual se incumple la obligación de declarar:</p> <p>“la fecha en la cual se entiende como el cumplimiento de la obligación es tres (3) días posteriores al retiro definitivo, siendo dicha fecha a partir de la cual se entiende incumplido el deber de presentar la declaración juramentada de bienes.”</p>

- **Formato 002 Deber de presentar declaración de actividad económica/ C-319 de**

1996

De esta jurisprudencia se resalta su vigencia pese a salirse del marco de estudio planteado en la propuesta, esto es 2002-2023.

Identificación de providencia	Tipo de providencia	Sentencia Corte Constitucional
	Radicado	C-319-1996
	Sala / Sección	Sala
	Fecha	18 de julio de 1996
	Ponente	Vladimiro Naranjo Mesa
	Orden	Nacional
	Clase de actuación	Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 148 del Código Penal y 1° del Decreto Ley 1895 de 1989.

	<p>Tema</p> <p>Declaración de bienes y rentas, cumplimiento de la obligación, incumplimiento del deber. Adicional, se estudia cual es el funcionario con atribución disciplinaria competente para conocer de dichas conductas, dado que el deber le asiste al funcionario público al momento de su retiro cuando ya no se encuentra al servicio de la entidad.</p>
	<p>Aspecto jurídico Configuración de la falta disciplinaria</p>
<p>considerado</p>	

*Respecto a la Hechos
providencia*

El ciudadano Jaime Gaviria Bazzani, en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, demandó la inexequibilidad de los artículos 148 del Código Penal y 1° del decreto ley 1895 de 1989.

Artículo 148 del código penal, subrogado por el artículo 26 de la ley 190 de 1995:

"Artículo 148. El empleado oficial que por razón del cargo o de sus funciones, obtenga incremento patrimonial no justificado, siempre que el hecho no constituya otro delito, incurrirá en prisión de dos (2) a ocho (8) años, multa equivalente al valor del enriquecimiento e interdicción de derechos y funciones públicas por el mismo término de la pena principal.

En la misma pena incurrirá la persona interpuesta para disimular el incremento

patrimonial no justificado".

Artículo 1° del decreto 1895 de 1989:

"Artículo 1° El que de manera directa o por interpuesta persona obtenga para sí o para otro incremento patrimonial no justificado, derivado, en una u otra forma, de actividades delictivas, incurrirá, por ese solo hecho, en prisión de cinco (5) a diez (10) años y multa equivalente al valor del incremento ilícito logrado".

Fuentes formales Código Penal- Constitución Política

	<p><i>Consideraciones pertinentes (Por extractos)</i></p>	<p>Configuración de la falta disciplinaria:</p> <p>Para establecer si la Oficina de Control Interno Disciplinario tendría la competencia de adelantar la respectiva actuación, en atención a que al momento en que se configura el incumplimiento del deber la persona ya no está vinculada a la entidad.</p> <p>Al respecto es de señalarle que si bien la persona, al momento en que se estructura el incumplimiento del deber, no se encuentra</p>
--	---	--

vinculada a la entidad, no puede interpretarse de manera ligera que se trata de un particular, pues es claro que el artículo 27 de la Ley 734 de 2002 indica que “Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de funciones.

Lo anterior para que se advierta que la falta disciplinaria que se genera por la no entrega de la declaración de bienes y rentas si bien no está relacionada con el ejercicio de sus funciones, si debe entenderse que se desprende con ocasión de las mismas, pues es un deber de carácter constitucional que impone el Estado a quienes prestan sus servicios a él.

Esto es más que claro en los incisos 3 y 4 del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, que predica:

“Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad

competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.” Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”

Así, la corte en esta sentencia menciona: *"El conocimiento que tenga el Estado sobre los bienes y rentas de los servidores públicos, antes que una carga constituye un principio que debe gobernar sus actuaciones (art. 209 de la C.P.) y con ello se pretende proteger la función pública y, en particular, la moral social. Debe aclararse que nadie está obligado a ejercer una función pública; se trata de una labor en la que los ciudadanos deciden participar libremente; pero al aceptarla están asumiendo no sólo las cargas y responsabilidades que se deriven del ejercicio del cargo, sino que además, se están colocando en una situación permanente de exigibilidad por parte del Estado, en lo que se refiere al monto y manejo de sus bienes"*.

Así, a pesar de que al momento de configurarse el incumplimiento el servidor público está retirado del servicio, se debe asumir la responsabilidad que se le impone al encontrarse vinculado al Estado, pues la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas, si bien no se origina del cumplimiento de una función pública, si se deriva de la obligación que se le atribuye con ocasión de su calidad de servidor.

Por lo anterior, es más que comprensible que la respectiva averiguación disciplinaria deba adelantarse por la entidad de control interno disciplinario de la respectiva entidad o por la Procuraduría General de la Nación, si es el caso.

Decisión

Declara exequible el artículo 148 del Código penal y el artículo 1 del Decreto 1895 de 1989

- **Formato003 Deber de presentar declaración de actividad**

económica/ Concepto 312481 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Tema	La obligatoriedad en la presentación de declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada
Autor	Armando López Cortés- Función pública Gestor Normativo
Fecha de publicación	16 de julio de 2020
Citación en APA	Función Pública (2020) Concepto 312481 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. RAD.: 20202060250482 del 16 de junio de 2020. Encontrado en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143179

Extracto relativo a de la figura jurídica	<p><i>“toda persona que vaya a tomar posesión de un cargo público, en forma periódica y al momento del retiro del servicio, debe presentar la declaración de bienes y rentas; y al jefe de la unidad de personal le corresponderá recopilar la información y verificar la veracidad del contenido de la declaración, mediante el sistema de muestreo o selección al azar.</i></p> <p><i>Ahora bien, como quiera que los datos consignados en la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas, se consideran como información que tiene carácter reservado, la cual de conformidad con el artículo 122 de</i></p>
--	--

la Constitución Política y el artículo 15 de la Ley 190 de 1995, sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público, en criterio de esta Dirección Jurídica, solo podrá ser suministrado con el fin de verificar la información allí suministrada, y en el marco de un proceso judicial, penal, disciplinario o de responsabilidad fiscal.

(...)

“tanto los empleados públicos, como los trabajadores oficiales, en su calidad de servidores públicos y dentro del marco de una relación laboral con el Estado, se encuentran en la obligación de presentar la declaración juramentada de bienes y rentas.

Es así como al momento de la posesión o para el desempeño del cargo, todo servidor público debe declarar el monto de sus bienes y rentas y actualizar el mismo en las fechas indicadas.

Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público y debe ser actualizada por los servidores públicos a más tardar el último día del mes de marzo de cada anualidad.”

-
- **Formato004 Deber de presentar declaración de actividad económica/**

Concepto 312481 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Tema	La finalidad de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada
Autor	Armando López Cortés- Función pública Gestor Normativo
Fecha de publicación	16 de julio de 2020
Citación en APA	Función Pública (2020) Concepto 312481 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. RAD.: 20202060250482 del 16 de junio de 2020. Encontrado en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143179

Extracto relativo a de la figura jurídica	<i>“La finalidad de diligenciar la declaración juramentada de bienes y rentas consiste en la posibilidad que le asiste a la Administración para detectar eventuales incrementos injustificados del patrimonio económico de un empleado público; es decir, que se trata de un mecanismo tendiente a salvaguardar la moralidad pública e incentivar la probidad de los servidores públicos. Con el fin de cumplir con lo anterior, la entidad verificará la autenticidad del contenido de la citada declaración, mediante el sistema de muestreo o selección al azar.”</i>
--	--

7.1.4.15. Formatos sobre: Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario.

- **Formato 001 Ventas estudiantiles/ Ventas Ces, El programa que capacita y regula las ventas itinerantes en la U. CES**

Tema	Estudiantes vendedores de alimentos en las Universidades del País
Autor	Universidad CES
Fecha de publicación	09 agosto de 2019

Citación en APA	Universidad CES (2019). Ventas Ces, El programa que capacita y regula las ventas itinerantes en la U. CES. Encontrado en: https://www.ces.edu.co/noticias/ventas-ces-el-programa-que-capacita-y-regula-las-ventas-itinerantes-en-la-u-ces/
Extracto relativo a de la figura jurídica	<i>“A diferencia de otras universidades en el país, la Universidad CES de Medellín consciente de la importancia de respaldar las actividades y esfuerzos de algunos estudiantes para su permanencia académica, ha autorizado las ventas itinerantes, de manera regulada y capacita a sus promotores en finanzas y manipulación de alimentos. (...) 119 estudiantes registrados, de todas las carreras y pertenecientes a diferentes estratos sociales, deambulan por la U con sus dulces, alfajores, y otros comestibles. Ninguno tiene un puesto fijo en las instalaciones, pero son</i>

identificados con un sticker que los autoriza para la venta de determinados productos y en espacios abiertos.

Desde hace dos años y medio la institución identificó las ventas en el campus principal, especialmente de alumnos que buscan con las ganancias un sustento para gastos de sus estudios. Desde entonces el programa Ventas CES, que lidera la oficina de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano de la Universidad, para su regulación y control acordó un reglamento de operación de los pequeños negocios dentro del campus principal.

Se establece en ese reglamento, por ejemplo: en qué lugares de la U no pueden vender, ejemplo: la biblioteca, los laboratorios, el teatro, las aulas.

Otro punto es el tipo de alimentos que se están vendiendo. No podemos vender alcohol, cigarrillos, sustancias psicoactivas. Y todo esto se acompaña con capacitaciones en finanzas personales y manipulación de alimentos”, explicó Carolina Cardona Álvarez, trabajadora social de la Universidad CES.

Adicional al respaldo en capacitación, los estudiantes son vinculados a los diferentes programas de beneficios económicos que tiene la Universidad, como el Fondo de Solidaridad CES. En el acompañamiento también hacen parte la Dirección de Investigación e Innovación que se vincula con la capacitación en finanzas personales y la Facultad de Ciencias de la Nutrición y los Alimentos que gestiona el curso de

manipulación de alimentos. Todo ello sin ningún coste para los estudiantes.”

7.1.4.16. Formatos sobre: Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad.

- **Formato 001 Utilizar de forma indebida bienes de la Universidad/ Guía No. 20 Organización y administración de bienes muebles e inmuebles de los establecimientos educativos.**

Tema	Utilización indebida a los bienes materiales e inmateriales de la universidad
Autor	Ministerio de Educación Colombia
Fecha de publicación	29 de septiembre de 2020
Citación en APA	MinEducación (2020) Guía No. 20 Organización y administración de bienes muebles e inmuebles de los establecimientos educativos. Encontrado en: https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-106040_archivo_pdf.pdf

<p>Extracto relativo a de</p>	<p><i>“Los bienes muebles e inmuebles de los establecimientos educativos forman parte del ambiente pedagógico que facilita los procesos de</i></p>
<p>la figura jurídica</p>	<p><i>aprendizaje. Es necesario, por lo tanto, que los directivos de las secretarías y de los establecimientos educativos, los docentes y estudiantes, reconozcan la importancia de estos recursos y la necesidad de mantenerlos en buenas condiciones para que cumplan con su función. Las secretarías de educación son responsables de dar las directrices de administración y uso de los recursos físicos, así como de asignar recursos que se complementarán de ser necesario, con los del municipio para el mantenimiento preventivo que deberá realizarse como actividad rutinaria. Por su parte los rectores y directores deberán administrar los recursos físicos y propiciar su uso de conformidad con las necesidades del proceso educativo y la normatividad sobre utilización de espacios. Los estudiantes, a su vez, con la dirección de sus maestros, deberán desarrollar el sentido de pertenencia por los bienes que están a su servicio, utilizarlos correctamente y dejarlos en buenas condiciones para que sirvan a otros”</i></p>

8. Cuarto informe

8.1. Desarrollo de la Etapa de Elaboración

En cumplimiento del cuarto objetivo específico “*Elaborar una base de datos en donde consten las fuentes jurídicas que servirán a la proyección de actos administrativos en la Oficina del Asesor de Juzgamiento UIS*” en este cuarto informe se tiene la construcción del producto compuesta por la decima primera, decima segunda actividad y décima tercera actividad.

8.1.1. Desarrollo de la Décima primera actividad: Creación de un correo Gmail que atienda exclusivamente a la Oficina del Asesor de Juzgamiento el cual servirá como base de datos

Para continuar con la compilación de la jurisprudencia y doctrina encontrada en el tercer informe, se crea cuenta Gmail, la cual, acudiendo al Drive, servirá de Base de Datos.

Tabla 12

Información de acceso a la base de datos

Correo	basededatosjuzgamientouis@gmail.com
Contraseña	Basededatosjuzgamiento (B mayúscula)

8.1.2. Desarrollo de la Décima segunda actividad: Compilación en la base de datos la fundamentación jurídica.

Esta actividad consiste en agregar en el drive creado la información ya recolectada en la etapa de búsqueda, de la siguiente manera:

Figura 10

Inicio del Drive que sirve como base de datos

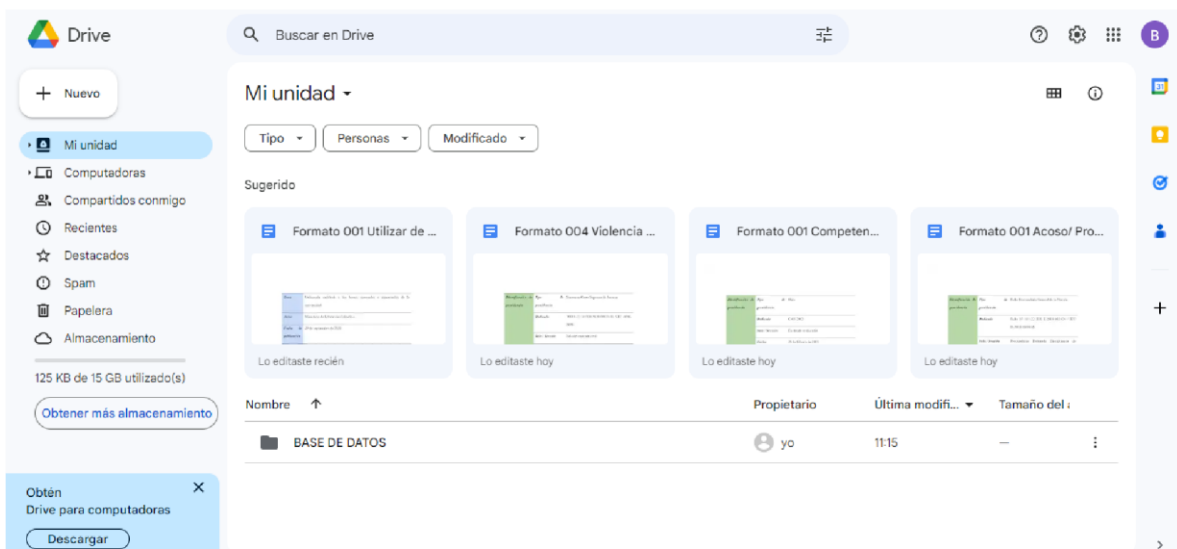


Figura 11

División de temáticas por carpetas

Mi unidad > BASE DE DATOS

Tipo Personas Modificado

Nombre ↑	Propietario	Última modifi...	Tamaño del i
Acoso medico a paciente	yo	10:48	—
Acoso sexual	yo	10:50	—
Competencia Asesor Juzgamiento	yo	10:43	—
Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica P...	yo	11:08	—
Extralimitación funciones	yo	11:06	—
Incumplimiento obligaciones civiles	yo	11:03	—
Incumplir deberes servidor publico	yo	11:05	—
Juzgar con perspectiva de género	yo	10:56	—

Figura 12

División de temáticas por carpetas

Mi unidad > BASE DE DATOS

Tipo Personas Modificado

Nombre ↑	Propietario	Última modifi...	Tamaño del i
Juzgar con perspectiva de genero	yo	10:56	—
Principio de dignidad humana	yo	11:00	—
Principio economia	yo	11:07	—
Principio moralidad	yo	11:07	—
Principio responsabilidad	yo	11:02	—
Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios	yo	10:45	—
Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad	yo	11:11	—
Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario	yo	11:10	—
Violencia de Género	yo	10:51	—

Figura 13

Compilación de formatos de acuerdo a la carpeta con las temáticas correspondientes.

Mi unidad > BASE DE DATOS > Juzgar con perspectiva ... ▾ ☰ ⓘ

Tipo ▾ Personas ▾ Modificado ▾

Nombre ↑	Propietario	Última modifi... ▾	Tamaño del i
 Formato 001 Juzgamiento con enfoque de género/ Corte Interamericana de ...	 yo	10:57	5 KB ⋮
 Formato 002 Juzgamiento con enfoque de género / Consejo de Estado 2500...	 yo	10:58	4 KB ⋮
 Formato 003 Juzgamiento con enfoque de género/ Consejo de Estado 2500...	 yo	10:59	5 KB ⋮
 Formato 004 Juzgamiento con enfoque de género/ Corte Constitucional T-2...	 yo	10:59	12 KB ⋮

8.1.2.1. Principios del derecho disciplinario que atiende la Oficina del Asesor de

Juzgamiento. Una vez elaborada la base de datos, esta pretende ser acorde a los principios que la OAJ atiende al momento de fallar en primera instancia y que rigen el proceso disciplinario, estos están establecidos en la Constitución de Colombia y en la Ley, algunos de estos son:

➤ **Dignidad humana:** Siendo criterio orientador de las actuaciones de los servidores públicos, este principio sostiene que todas las personas merecen un trato respetuoso y justo, sin importar su origen, raza, género, religión, orientación sexual, capacidades, situación económica o cualquier otra característica, existen diversas posturas filosóficas al respecto, sin embargo, en relación al proceso disciplinario se tiene que durante todo el proceso, los servidores públicos bajo investigación deben recibir un trato respetuoso y digno por parte de las autoridades disciplinarias y demás funcionarios involucrados en el proceso. Esto incluye el derecho a ser escuchados, a presentar pruebas y a ser tratados con cortesía y consideración.

➤ **Legalidad:** Consagrado en el artículo 4 del Código General Disciplinario, así, todas las actuaciones disciplinarias deben estar fundamentadas en la ley y sujetas a un

marco legal específico. Esto significa que ningún funcionario público puede ser sancionado disciplinariamente por acciones que no estén expresamente tipificadas como faltas en la ley.

- **Debido proceso:** Se garantiza el derecho a un debido proceso en todas las etapas del procedimiento disciplinario, incluyendo el derecho a la defensa, a ser oído, a presentar pruebas y a impugnar las decisiones tomadas en su contra. Consagrado en los artículos 12 del Código General Disciplinario y 29 de la Constitución Política, abarca también diversos principios tales como el de **congruencia**, consagrado en el artículo 20 del mencionado Código, debiendo existir corresponsabilidad entre el pliego de cargos y el fallo; también, la **doble conformidad**, garantía de que todo fallo sancionatorio puede ser analizado por una autoridad diferente, no así uno de carácter absolutorio.

El debido proceso incluye además la **presunción de inocencia** (artículo 14 de la Ley 1952 de 2019), todo servidor público es inocente hasta que se demuestre lo contrario, esto significa que la carga de la prueba recae en la entidad que adelanta el proceso.

Entre otros, se suma el **principio de publicidad**, los trámites y procedimientos deben ser transparentes y accesibles al público en la medida en que lo permita la ley. Esto contribuye a la rendición de cuentas y a la confianza en las instituciones.

- **Proporcionalidad de las sanciones:** El fallo si sanciona impondrá una pena proporcional a la gravedad de la falta cometida y al daño causado. La **razonabilidad** implica justificar debidamente y tomar decisiones basadas en pruebas y argumentos sólidos.

- **Celeridad en la actuación disciplinaria:** Artículo 18 del mencionado Código, se refiere a la necesidad de que los procesos disciplinarios se desarrollen de manera ágil y eficiente, evitando demoras innecesarias. Procura la protección de los derechos del investigado, un proceso prolongado resulta perjudicial para el servidor público bajo investigación, porque afecta su reputación, su capacidad para desempeñar sus funciones y su bienestar emocional. La celeridad vela por sus derechos al permitir una resolución oportuna del caso. Además, la demora en los procesos disciplinarios contribuye a la impunidad y socava la confianza en las instituciones. La celeridad asegura que los servidores públicos sean responsables por sus acciones en un plazo razonable, para que la administración pública sea eficiente y resuelva los casos de mala conducta rápida y efectivamente. La prolongación indebida afecta la operación del gobierno. Este principio rector se articula con el del debido proceso y el de la proporcionalidad de la sanción.

8.1.2.2. De las figuras jurídicas llevadas a la base de datos y su relación con los principios del derecho disciplinario.

- **Competencia del Asesor de juzgamiento para conocer del caso:** Se relaciona con la imparcialidad como principio fundamental en el sistema judicial y disciplinario. El rol de instrucción y juzgamiento deben atenderse por funcionarios distintos y separadamente. Estas autoridades actuarán objetivamente y sin prejuicios para garantizar un proceso justo y equitativo.
- **Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los procesos disciplinarios:** Son categorías dogmáticas pero a la vez principios en el derecho disciplinario;

Específicamente, la tipicidad se relaciona con el principio de legalidad y la ilicitud sustancial incide en la afectación del deber funcional si no existe justificación para el menoscabando de los principios propios de la función pública. Por otro lado, la culpabilidad atiende al juicio de reproche en el que se estudia el conocimiento de la ilicitud y de los hechos.

- **Acoso Sexual y Acoso por parte del médico a su paciente:** En la base de datos, los temas por acoso sustanciados salvaguardan el proceso disciplinario en su celeridad, la víctima de esta conducta requiere del aparato punitivo disciplinario, una decisión pronta sin vulnerar la presunción de inocencia y debido proceso. La confidencialidad, en virtud al derecho de privacidad de las víctimas, es esencial para garantizar evitar represalias y su seguridad.
- **Violencia de Género y juzgar con perspectiva de género:** Las autoridades disciplinarias deben abordar los casos de violencia de género con sensibilidad de género, reconociendo y comprendiendo las dinámicas de poder y control que pueden estar presentes en estos casos.
- **Vulneración al principio de dignidad humana, principio de moralidad, principio de economía y principio de responsabilidad:** Al conceptualizar sobre estos principios en la base de datos, resulta garantía frente los mismos y acorde al debido proceso.
- **Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada, deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada e incumplimiento a los deberes servidor público:** Estas figuras jurídicas desarrolladas en la base de datos, por ilicitud sustancial resultan vulneradoras del

principio de responsabilidad en la función pública, según los pliegos de cargos formulados en los procesos disciplinarios llevados contra servidores UIS.

- **Extralimitación de funciones:** Respecto a esta figura jurídica se encontró la vulneración al principio de moralidad.
- **Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario y utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad:** Dada la posible relación de poder generada entre el estudiante que comercializa alimentos para su sustento económico y el administrativo que sirve de informante, ante la contraposición de intereses evidente, se salvaguarda principios como el de debido proceso, dignidad humana, proporcionalidad.

Tabla 13

Índice de la Base de Datos vigencia

Figura jurídica		Jurisprudencia	Doctrina	Vigencia
Competencia asesor de juzgamiento	Formato 001	X		Sí
Tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad en los	Formato 001	X		Sí
	Formato 002	X		Sí

procesos disciplinarios	Formato 003	X		Sí
Acoso por parte del médico a su paciente	Formato 001	X		Sí
Acoso sexual	Formato 001	X		Sí
Violencia de género	Formato 001		X	Sí
	Formato 002		X	Sí
	Formato 003	X		Sí
	Formato 004	X		Sí

	Formato 005	X		Sí
rspectiva	Formato 001	X		Sí

Juzgar con de género	Formato 002	X		Sí
	Formato 003	X		Sí
	Formato 004	X		Sí
Principio de dignidad humana	Formato 001	X		Sí
	Formato 002		X	Sí
Principio de responsabilidad	Formato 001		X	Sí
Incumplimiento de obligaciones civiles de manera reiterada e injustificada	Formato 001	X		Sí
	Formato 002	X		Sí
Incumplir deberes servidor público	Formato 001		X	Sí

Extralimitación funciones	Formato 001	X		Sí
Principio moralidad	Formato 001	X		Sí
Principio economía	Formato 001	X		Sí
Deber de presentar declaración de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada	Formato 001	X		Sí
	Formato 002	X		Sí
	Formato 003		X	Sí
	Formato 004		X	Sí
Venta por parte de estudiantes de alimentos en un campus universitario	Formato 001		X	Sí

<p>Utilizar indebidamente los bienes materiales e inmateriales de la universidad</p>	<p>Formato 001</p>		<p>X</p>	<p>Sí</p>
---	--------------------	--	----------	-----------

La doctrina reseñada en los formatos obedece a textos como *Violencia de género: Un problema de Derechos Humanos*, *Sobre el Concepto de Violencia de Género y su Relevancia para el Derecho*, *La Dignidad Humana y El Estado Social y Democrático de Derecho: El caso Colombiano*, *Naturaleza jurídica del derecho disciplinario*, *Organización y administración de bienes muebles e inmuebles de los establecimientos educativos*, en el cual se consagran fundamentalmente diversas posturas frente al derecho disciplinario y más concretamente a las figuras de violencia de género, principio de dignidad humana, principio de responsabilidad, incumplir deberes del servidor público, deber de presentar declaración de bienes, rentas y actividad económica, venta por parte de estudiantes en el campus universitario y la utilización indebida de los bienes materiales e inmateriales de la universidad.

8.1.3. Desarrollo de la Décima tercera actividad: establecer las conclusiones obtenidas en la práctica jurídico social.

Como última actividad de la práctica jurídico social, teniendo en cuenta las evidencias enunciadas, de manera anticipada y para su estudio se elaboraron las conclusiones, que se tienen en el siguiente acápite.

9. Conclusiones

- En la UIS existe una estructura organizacional que procura el conocimiento, la investigación y el juzgamiento de conductas presuntamente violatorias del régimen disciplinario de la UIS y de los servidores públicos.
- Tempranamente se dio acatamiento de la sentencia Petro Vs Colombia en la que se determinó la necesidad de dos instancias distintas, esto es, instrucción y juzgamiento para cumplir cabalmente con la salvaguarda de la imparcialidad objetiva y las garantías judiciales.
- La creación y el funcionamiento de una nueva dependencia que se llamó Oficina del Asesor de Juzgamiento (OAJ) cuenta con un responsable para cumplir con sus funciones y la existencia de un número grande de expedientes de casos disciplinarios que se han remitido desde la OCID y cuya decisión depende de la OAJ, eventualmente de lo que disponga rectoría en segunda instancia con base en el estudio y recomendación de la OAJ.
- Desde su aparición, la OAJ es atendida por un abogado especialista que desarrolla su labor con el apoyo transitorio y eventual de auxiliares y practicantes de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.
- Al terminar este trabajo como practicante, después del inventario de los expedientes y casos adelantados en la OAJ cuyo estudio se realizó conforme a los parámetros aprobados para cumplir con el requisito de grado en la modalidad de práctica jurídico social, se ha evidenciado:

- A partir de la fundación de la OAJ y hasta la fecha, ésta ha conocido y

sustanciado un total de cuarenta y seis procesos contra servidores públicos y
estudiantes UIS.
- A partir de la creación de la OAJ, el total de procesos sustanciados contra servidores
UIS es de veintiséis y contra estudiantes UIS es de veinte.
- Actualmente el total de procesos en curso en la OAJ es de quince.
- Se encuentran en trámite un total de doce procesos contra servidores

públicos y tres contra estudiantes UIS.

La mayoría de los procesos disciplinarios contra servidores se adelantan por Incumplimiento de Obligaciones Civiles (cinco). Esta es la figura más ampliamente estudiada en la etapa de juzgamiento, estos casos se adelantan por incumplimiento en el pago de obligaciones dinerarias con entidades. Los procesos por esta causa, se han iniciado a partir del señalamiento que hace la Oficina de Talento Humano.

- Se encontró que la mayoría de los procesos afectan el principio de responsabilidad; como ya se mencionó, se relacionan con el Incumplimiento de Obligaciones Civiles.
- El enfoque de género es claro en el proceso que se adelanta por presuntos actos constitutivos de acoso e injuria, hechos en los que se considera, especialmente la circunstancia fáctica de una relación de poder entre el médico y su paciente.
- Los restantes 6 expedientes de procesos seguidos contra servidores públicos UIS, se han iniciado por presuntos comportamientos constitutivos de conductas sancionables, abuso del cargo, no finalización curso ofrecido por CEDEUIS, abuso de su condición de ordenador de gasto y valoración inadecuada de los riesgos, no presentar declaración de bienes y rentas, ausentarse del cumplimiento de sus funciones y por incumplimiento al deber de participación en actividades académicas.
- De los casos por faltas disciplinarias cometidos por los estudiantes uis, dos corresponden a investigaciones por acoso y uno por abuso sexual. Estos ya estaban sustanciados con anterioridad al inicio de la práctica jurídico social por lo que no fueron incluidos en los formatos con los que se alimentó la base de datos creada. Sin embargo, las decisiones que se adoptaron sirven de precedente para futuros casos.

Así cabe resaltar y reseñar que en su sustentación se atendió a los principios de dignidad humana, celeridad, gratuidad, debido proceso, presunción de inocencia, favorabilidad, entre otros.

- A los estudiantes UIS, se les ha investigado disciplinariamente por conductas tales como incumplimiento de deberes por realizar ventas de comestibles dentro del campus universitario, comportamiento que los compromete por la utilización indebida de los bienes materiales e inmateriales de la universidad..
- Enseguida, me refiero a la situación concreta de la OAJ, en cuanto a su funcionamiento, actualmente la Oficina del Asesor de Juzgamiento Disciplinario cuenta con una practicante. En algunos semestres, La vicerrectoría apoya con 40 horas semanales de auxiliatura, es el asesor de juzgamiento quien determina la distribución de las horas de trabajo, eligiendo dos o cuatro, auxiliares; recordemos que se trata de colaboradores esporádicos y sin los conocimientos y la experiencia en el derecho disciplinario que sería deseable.
- Mi paso por la OAJ me permitió conocer cómo se aplica esta especialidad del área jurídica y desarrollar aún más mis competencias cognitivas gracias al estudio de los expedientes y el rastreo disciplinado de doctrina y jurisprudencia procedentes. En este periplo, después de la etapa de revisión en consideración de los asuntos prioritarios y dependiendo del aspecto jurídico tratado aportado a la dependencia.
- La base de datos fue construida con los formatos previos que fueron escalonando la información pertinente, la sustentación doctrinal y jurisprudencial. En total, durante la práctica se elaboraron 30 formatos para dar contenido preciso a la base de datos que contiene las figuras jurídicas ya presentadas.

En la etapa de juzgamiento existe el riesgo de incumplir el principio de celeridad y debido proceso dado el retardo que se puede presentar en la sustanciación. Progresivamente, a esta dependencia le seguirán remitiendo nuevos expedientes que se acumularán especialmente por lo delicado del trabajo de sustanciación de los casos y el apremio de los términos procesales.

- La práctica aportó una herramienta tendiente a agilizar el trámite de sustanciación puesto que recopila y sintetiza fuentes, doctrina y jurisprudencia, que pueden servir de guía y fundamento para la estructuración del argumento en las distintas actuaciones de las cuales es responsable la OAJ.
- La base de datos aportada a la OAJ está diseñada para mantener y crecer, seguir actualizando, registros de los precedentes y de los nuevos casos que permitan en todo momento la consulta.

Sugerencias:

- Pese a que la Oficina del Asesor de Juzgamiento pueda decidir la imposición de una sanción o absolución que cambie la condición jurídica del disciplinado, tal como, su permanencia en el cargo o no; al ser una competencia relativamente nueva dado su origen en la división de roles con la sentencia Petro vs Colombia, se le ha dado poca relevancia dentro de la universidad, esta premisa se evidencia en el hecho de que esta dependencia aún no aparece en el organigrama oficial de la UIS;
adicionalmente, la planta de funcionarios con que cuenta la OAJ, comparada con la Oficina de Control Interno Disciplinario, carece de funcionarios calificados que puedan perdurar

en sus cargos desarrollando las requeridas pericias colaboradores vinculados distintos al personal de apoyo, constituido por practicantes y auxiliares.

10. Referencias Bibliográficas

Acuerdo 006 de 2022 [Universidad Industrial de Santander]. “*Por el cual se establece el régimen disciplinario aplicable a los servidores de la Universidad Industrial de Santander y se establecen competencias en materia disciplinaria*” 31 de enero de 2022. Consejo Superior Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 059 de 2022 [Universidad Industrial de Santander]. “*Por el cual se aprueban disposiciones en materia disciplinaria sobre hechos de violencia y discriminación basada en género*”. 12 de diciembre de 2022. Consejo Superior Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 073 de 2014. [Universidad Industrial de Santander]. “*Por el cual se aprueba el reglamento disciplinario estudiantil de la Universidad Industrial de Santander*” diciembre 15 de 2014. Consejo Superior Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 072 de 1982. [Universidad Industrial de Santander]. “*Por el cual se compila el reglamento académico estudiantil de pregrado de la Universidad Industrial de Santander*” octubre 8 de 1982. Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 026 de 2018. [Universidad Industrial de Santander].” *Por el cual se consagra el proyecto institucional de la Universidad Industrial de Santander*”. 21 de septiembre de 2018. Consejo Superior Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 63 de 1994 [Universidad Industrial de Santander].” *Por el cual se compila el reglamento del profesor de la Universidad Industrial de Santander*” octubre 5 de 1994. Universidad Industrial de Santander.

Acuerdo 166 de 1993. [Universidad Industrial de Santander] “*Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander*”. Diciembre 22 de 1993. Consejo Superior Universidad Industrial de Santander.

Bayona (2021). 73 años de historia: 10 datos curiosos sobre la UIS. Vanguardia Liberal. Recuperado de: <https://www.vanguardia.com/area-metropolitana/bucaramanga/73-anos-de-historia10-datos-curiosos-sobre-la-uis-MA3460428#:~:text=Archivo%2FVanguardia-La%20Universidad%20Industrial%20de%20Santander%20fue%20fundada%20en%201948%20bajo,la%20industria%20de%20la%20regi%C3%B3n.&text=La%20infraestructura%20de%20la%20Universidad,ser%C3%A1n%20habilitados%20los%20nuevos%20espacios>.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém do Pará”. Aprobada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. T-027 de 2017. MP AQUILES ARRIETA GÓMEZ; enero 23 de 2017.

Corte Constitucional. Sala de Revisión en asuntos de tutela T-123 de 1993. MP Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA. Marzo 16 de 1993.

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. T-061 de 2022. MP ALBERTO ROJAS RÍOS. Febrero 23 de 2022.

Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. T-426 de 2021. MP ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO. Diciembre 3 de 2021.

Corte Constitucional. C-417 de 1993. Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO. Octubre 4 de 1993.

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión T-089-2019. ALBERTO ROJAS RÍOS. Marzo 1 de 2019.

Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión T-106 de 2019.MP DIANA FAJARDO RIVERA. Marzo 12 de 2019.

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. T-156 de 2005. MP. Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL. 23 de febrero de 2005.

Corte Constitucional. C-337 de 1996. Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA. Agosto 1 de 1996.

Corte Constitucional. C-563 de 1998, MP Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL y Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ. Octubre 07 de 1998.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Maria Da Penha Vs. Brasil. 16 de abril de 2001.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Petro Vs Colombia. 08 de julio de 2020.

Constitución Política de Colombia, 1991.

Directiva 013 de 2021.Directrices para implementar la ley 2094 de 2021, separación de funciones de instrucción y juzgamiento, doble instancia y doble conformidad. Procuraduría General de la Nación

Dirección de Comunicaciones Universidad Industrial de Santander. (2022), UIS, la tercera mejor universidad pública de Colombia: Center For World University Rankings. Recuperado de: <https://uis.edu.co/uis-la-tercera-mejor-universidad-publica-del-pais-center-for-world-university-rankings/#:~:text=La%20Universidad%20Industrial%20de%20Santander,ocup%C3%B3%20el%20lugar%20n%C3%BAmero%206.>

Dirección de Comunicaciones Universidad Industrial de Santander. (2022), *Con el asesor de juzgamiento, la UIS es de las primeras universidades en acoger esta normativa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.* Recuperado de: <https://uis.edu.co/con-el->

[asesor-de-juzgamiento-la-uis-es-de-las-primeras-universida-des-en-acoger-esta-normativa-de-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos/](#)

Decreto 1300 de 1982. Gobernación de Santander. Junio 30 de 1982.

Decreto 482 de 1985. "Por el cual se reglamenta el régimen disciplinario consagrado en la ley 13 de 1984".
Febrero 19 de 1985.

Gómez, P. y Pinzón Navarrete, J, (2021) Tratado de Derecho Disciplinario - Tomo I. Parte Sustancial General. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Ley 30 de 1992. *Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. Diciembre 28 de 1992. Diario Oficial No. 40.700 de 29 de diciembre de 1992.

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Febrero 5 de 2002. Diario Oficial No. 44.708 de 13 de febrero de 2002.

Ley 1952 de 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. Relacionados con el derecho disciplinario. Enero 28 de 2019. Diario Oficial No. 50.850 de 28 de enero de 2019.

Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones. Junio 29 de 2021. Diario Oficial No. 51.720 de 29 de junio de 2021.

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Costa Rica. Area de Evaluación y Seguimiento Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación / Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica - San José, CR: MIDEPLAN, 2017. 1 recurso en línea (36 p.) ISBN 978-9977-73-106-3 Recuperado de: www.mideplan.go.cr

Ordenanza 41 de 1940. Asamblea Departamental de Santander.

Ordenanza 83 de 1944. Asamblea Departamental de Santander.

Paredes Mosquera, H. H., Orozco Ordoñez, M. A., & Jiménez Rodríguez, L. M. (2021). Historia del derecho disciplinario en Colombia y el ejercicio de la abogacía, un análisis de su unificación normativa. *Justicia*, 26(40), 188-205. Recuperado de: <https://doi.org/10.17081/just.26.40.4199>

Restrepo, (2017). Acción Disciplinaria de los servidores públicos. *ABECES JURIDICOS*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10946/3111>

Resolución 0139 de 2022 [Universidad Industrial de Santander]. *“Por el cual se actualiza el Manual de Funciones para los cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional de la Universidad Industrial de Santander”*. 1 de febrero de 2022. Rector de la Universidad Industrial de Santander.

Resolución 5775 de 2014. [Ministerio de Educación]. *“Por medio de la cual se renueva la acreditación institucional de alta calidad a la Universidad Industrial de Santander”*. 24 de abril de 2014. Ministerio de Educación.

Resolución 0094 de 2023. [Universidad Industrial de Santander]. *“Por el cual se aprueba el Protocolo para la Prevención, la Detección y la Retención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género”*. 20 de enero de 2023. Rector de la Universidad Industrial de Santander.

Resolución del Ministerio de Educación Nacional número 014466 del 25 de julio de 2022 *“Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detención, atención a violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de educación superior (IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación inclusiva e intercultural”*.

Resolución 298 de 2018. [Universidad Industrial de Santander]. *“Por la cual se aprueba el Protocolo para Atención de Hechos de Violencia Basada en Género”*. 1 de marzo de 2018. Rector de la Universidad Industrial de Santander.

Vargas, Y (2022). La perspectiva de género en el ámbito disciplinario funcionarial. *Instituto Colombiano de Derecho procesal*. Recuperado de: <https://icdp.org.co/la-perspectiva-de-genero-en-el-ambito-disciplinario-funcionarial/>