

**NULIDADES GENERADAS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO  
CASTRENSE A PARTIR DEL PLIEGO DE CARGOS**



Trabajo para optar el título de Especialista en Derecho Sancionatorio

Trabajo presentado por:

**CF.ABO. FLOR ANGELA CANAVAL ARDILA**

**TE.ABO. LUIS ALFREDO VÁSQUEZ RUEDA**

**UNIVERSIDAD MILITAR "NUEVA GRANADA"**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESPECIALIZACIÓN DERECHO SANCIONATORIO**  
**BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2010**

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Resumen	<b>4</b>
Introducción	<b>5</b>
<b>I.</b> Incumplimiento de los requisitos formales del Auto de Cargos	<b>8</b>
<b>II.</b> Omisión o falta de análisis de las pruebas que establecen la comisión de la falta	<b>12</b>
<b>III.</b> No se elevan cargos técnica, ni jurídicamente	<b>14</b>
<b>IV.</b> Omisión o falta de indicación de la descripción y determinación jurídica de la conducta	<b>18</b>
<b>V.</b> Error en la descripción del “Cargo” y de la “Falta”	<b>21</b>
<b>VI.</b> Transcripción de la norma que se considera vulnerada, sin que se indiquen las pruebas que configuran la falta	<b>23</b>
<b>VII.</b> Imputación de la falta en forma genérica – Desagregación normativa de la falta	<b>28</b>
<b>VIII.</b> No se formula cargo alguno	<b>31</b>

<b>IX.</b>	Análisis de la pruebas, no significa transcripción de las mismas	<b>32</b>
<b>X.</b>	Ausencia de notificación del pliego de cargos al apoderado y Disciplinado	<b>34</b>
<b>XI.</b>	Incompetencia del funcionario que profirió el pliego de cargos	<b>39</b>
<b>XII.</b>	Se profiere fallo de primera instancia, sin que se haya elevado pliego de cargos	<b>41</b>
<b>XIII.</b>	Conclusiones	<b>44</b>
<b>XIV.</b>	Bibliografía	<b>46</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está dirigido a establecer las principales y más cotidianas irregularidades o vicios procedimentales, que se presentan a partir del “**Pliego de Cargos**” y la explicación de cada uno de ellos desde la óptica jurisprudencial, doctrinal y de las providencias proferidas por el señor General Comandante General de las Fuerzas Militares, máxima instancia y autoridad en materia disciplinaria Castrense (Artículo 76 Ley 836 de 2003); las cuales conllevan inexorablemente a la declaratoria de “**Nulidades**” dentro de los procesos disciplinarios que cursan al interior de las Fuerzas Militares.

Se trata de un estudio de gran importancia para la institución Castrense, en la medida en que apunta a la aplicación práctica en el día a día de la labor investigativa, llamando la atención hacia situaciones puntuales que pueden viciar de nulidad y dar al traste con arduas investigaciones llevadas a cabo durante largo tiempo, las que, es posible evitar o remediar oportunamente. Es así como se tratan temas como el de las nulidades por irregularidades sustanciales que afectan el Debido Proceso, Derecho de Defensa, Principio de Legalidad, Principio de Juez Natural, etc.

**PALABRAS CLAVES:** Proceso Disciplinario, Pliego de Cargos, Nulidad, Debido Proceso, Derecho de Defensa, Principio de Legalidad, Juez Natural, Jurisprudencia, Doctrina, Providencias, Irregularidades Sustanciales y Vicios Procedimentales.

## **ABSTRACT**

The present research aims to establish the largest and most mundane procedural irregularities or defects, that arise from the "**Statement of Charges**" and the explanation of each of them from the perspective of jurisprudence, doctrine and of the rulings handed down by General Commander General of the Armed Forces, the highest authority and disciplinary authority in the Military (Article 76 of Act 836 of 2003) ', which lead inexorably to the declaration of "**Annulments**" in disciplinary processes coursing within Military Forces.

This is a study of great importance to the military institution, to the extent that points to the practical application in day to day investigative work, drawing attention to specific situations that may invalidate and give difficult to derail investigations carried out for a long time, which can be prevented or remedied promptly. Hence, topics such as annulments by substantial irregularities affecting the Due Process, Right of self-defense, Principle of Legality, Principle of Natural Justice, etc.

**KEYWORDS:** Disciplinary Process, Statement of Charges, Nullity, Due Process, Right of self-defense, Principle of Legality, Natural Justice, Jurisprudence, Doctrine, rulings, Substantial and Procedural Irregularities.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “**NULIDADES GENERADAS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO CASTRENSE A PARTIR DEL PLIEGO DE CARGOS**”, aborda el estudio del tema armonizando lo consagrado en la normatividad Disciplinaria Castrense (Ley 836 de 2003), normatividad Disciplinaria Ordinaria o Régimen Disciplinario General de los Servidores Públicos (Ley 734 de 2002), con su desarrollo en Jurisprudencia, Resoluciones, Directivas y Circulares, proferidas por la Corte Constitucional, la Procuraduría General de la Nación y las propias suscritas al interior de las Fuerzas Militares.

El trabajo en cita, se convierte en una herramienta útil y práctica de consulta para todos los Operadores Disciplinarios, Asesores Jurídicos y en general, para todos los miembros de la institución Castrense, toda vez que coadyuvará a evitar, prevenir y erradicar las múltiples nulidades que se decretan en las investigaciones Disciplinarias que cursan al interior de la Fuerzas Militares, por afectación de la pieza fundamental en la que se erige la columna vertebral de una investigación Disciplinaria como lo es el “**Pliego de Cargos**”.

Se espera, por tanto, contribuir en cierta manera a que el pilar fundamental en que se cimenta toda Fuerza Militar, como lo es la “**DISCIPLINA**”, sea fortalecido mediante la administración de una pronta y cumplida justicia en esta rama del Derecho.

## **NULIDADES GENERADAS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO CASTRENSE A PARTIR DEL PLIEGO DE CARGOS**

El fundamento del presente trabajo de investigación lo constituye primordialmente, el informe No. 10221/CGFM-OADYA-41.8 de fecha 1 de marzo de 2010, suscrito por la señora Capitán de Fragata Jefe de la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares, y la Circular No. 20101230000014/CGFM-OADYA-13.1 de fecha 30 de abril de 2010, suscrita por el señor General Comandante General de las Fuerzas Militares, en los cuales se hace un sucinto, pero contundente análisis, de la problemática disciplinaria que se vive al interior de las Fuerzas Militares, enunciando las principales y más cotidianas irregularidades que se suceden en el adelantamiento de los procesos de esta naturaleza, configurando un patrón común de ellas, que se elevaron a la categoría de “Nulidades”, las cuales son preciso desde ya atacar y corregir raudamente.

Aunado a lo anterior, es pertinente señalar que dichas falencias o irregularidades han sido advertidas en reiteradas ocasiones por parte de la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares, a través de circulares, seminarios, congresos, visitas de inspección, etc.; y que ahora mediante el presente trabajo se pretende, no sólo mencionarlas y enumerarlas, sino desarrollarlas, apoyándonos en la jurisprudencia, la doctrina y los pronunciamientos que hasta la fecha ha proferido el señor General Comandante General de las Fuerzas Militares, a través de las providencias que tocan estos tópicos, brindarle así al estamento castrense y en especial a los operadores disciplinarios y a sus asesores jurídicos, una herramienta de carácter permanente y porque no,

indispensable, dada la alta rotación de este último personal en las diferentes unidades, además de la constante incorporación de miembros a la institución.

Preciso entonces recordar, a manera introductoria, lo que se dijo en la circular citada sobre este asunto, pues la vigencia de ésta cobra hoy actualidad dado que la problemática subsiste:

“(…) El **fortalecimiento de la disciplina** no solo es un lema sino una política institucional que a nivel de objetivo estratégico se han fijado las Fuerzas Militares, por tanto debe ser un compromiso permanente en la lucha contra los factores de corrupción a que se ve sometido el sector defensa.

Ingentes esfuerzos se han venido realizando en los últimos años en procura de aumentar no solo el número sino la calidad de los Asesores Jurídicos Militares que atienden las investigaciones disciplinarias y administrativas, amén de su rol propio en las diferentes áreas de asesoría que brindan a los Comandantes. Sin embargo, pareciera a veces que va más rápido el quebrantamiento de la disciplina que los mecanismos de prevención y sanción frente a todos aquellos actos que merecen algún reproche, bien sea mediante correctivos para su encausamiento o con la debida sanción para que la legitimidad no se vea menoscabada. Es precisamente sobre esta última situación que nos debemos detener, porque con preocupación ve este Comando que la facultad disciplinaria se disipa en el tiempo sin que se obtenga resultado, particularmente frente al acto oprobioso que causa mella en la imagen institucional, sobre el cual se ha de fijar como propósito permanente investigaciones ágiles y sanciones ejemplarizantes.

La consigna es entonces erradicar investigaciones mal instruidas y deficientemente calificadas y falladas, en consideración a que la pretensión no es más que la exigencia al acatamiento estricto de los principios mínimos que gobiernan la actuación como son el debido proceso y el derecho de defensa. (...)”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Circular No. 4836/CGFM-CGING-INGDA-743 de fecha 9 de octubre de 2007.

Teniendo como base los planteamientos del Comando General de las Fuerzas Militares, podemos afirmar que las nulidades recaen principalmente sobre las siguientes causales:

## **I. INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES DEL AUTO DE CARGOS**

Se citará al efecto al tratadista Doctor OSCAR VILLEGAS GARZÓN, quien en su obra “El Proceso Disciplinario”, con juiciosa argumentación discurre sobre el Pliego de Cargos y describe la nulidad que puede afectar a éste por la ambigüedad en su formulación al inculpado.

Indica el citado autor que:

“(…) El pliego de cargos constituye una providencia de especial importancia en el proceso disciplinario y con ella se define la incriminación concreta que el Estado-jurisdicción le hace a un sujeto disciplinable a quien considera presunto autor de una falta disciplinaria.

De su innegable trascendencia se ha ocupado la jurisprudencia y la doctrina al punto que el pliego acusatorio se considera como el núcleo del proceso investigativo que si se dan las exigencias recogidas en el artículo 162 (184 de la Ley 836 de 2003) no queda alternativa distinta a la de proferir esta decisión de cargos. (...).

(...) el pliego de cargos – al igual que en su contexto ocurría con el auto de citación a audiencia- constituye pieza medular dentro del proceso disciplinario pues sin él no será posible dictar fallo sancionatorio; se trata de un auto interlocutorio toda vez que define aspecto sustancial de la actuación en cuanto, de una parte, sitúa la relación del investigado frente al proceso al confirmarlo como sujeto procesal y, de otra parte, materializa la acusación que el Estado-jurisdicción le hace a

quien considera como persona que tiene comprometida su responsabilidad. (...)”<sup>2</sup>.

Por tanto, la ostensible vaguedad o ambigüedad de los cargos y la imprecisión de las normas en que se fundamenta, es una más de las causales por la cual habrá de nulitarse un proceso disciplinario, en consideración a la existencia de irregularidades sustanciales que lo afectan.

La nulidad radicará entonces en la imprecisión de la norma que se estima violada y que se traduce en una eventual falta disciplinaria. Bien lo anota el tratadista VILLEGAS GARZÓN cuando afirma que:

“(…) Esta adecuación debe ser lo más precisa posible, al punto que si la conducta encaja en varios numerales, hay que señalar el que más se aproxime a la realidad histórica y a las pruebas, porque si se señalan todas las normas que se piensa fueron transgredidas, lo que se termina es haciendo doble, triple o cuádruple imputación, con violación al debido proceso y menoscabo del derecho de defensa. Esta separación de una conducta única en pluralidad de faltas disciplinarias, o en pluralidad de normas transgredidas, conduce a la nulidad del proceso. La desmembración de la conducta viola una de las bases fundamentales del derecho de defensa. (...)”<sup>3</sup>.

Importante mencionar que el pliego de cargos no solo es nulo por lo anotado sino que la nulidad podría recaer también por la variación que se haga de él, conmutación que por demás no está prohibida en la ley, simplemente que si se hace no violente las garantías procesales y se incurra en los mismos errores de la inicial formulación de cargos, pues no basta que se indique que no es ésta sino aquella conducta, sino que es necesario que dicha modificación venga precedida del análisis que la nueva calificación impone, y

---

<sup>2</sup> VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El Proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2003: p. 529

<sup>3</sup> VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El Proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2003; p. 544

claro está, que se dé la oportunidad al disciplinado de solicitar y/o aportar nuevas pruebas.

Refiere sobre el particular VILLEGAS GARZÓN que:

“(…) Advertido el error se debe proceder a la variación lo que no implica, de manera forzosa, repetir de nuevo la integridad del pliego de cargos (aunque puede ser aconsejable), según el caso, sino explicar la nueva incriminación que se hace, superado el error, o efectuado el ajuste a partir de la prueba sobreviniente. (...)”<sup>4</sup>.

Corolario con lo anterior, la transcripción literal de cada prueba carece de sentido, pues de lo que se trata es de efectuar un análisis crítico de acuerdo con las reglas de la sana crítica, reflejado en el grado de convicción que cada una ofrezca. La prueba debe ser objeto de valoración, no bastando por tanto la simple enunciación de las probanzas sin ningún tipo de reflexión, las pruebas deben cribarse, sopesarse, ser estudiadas y analizadas y expresar hasta dónde ellas soportan cada una de las acusaciones que se hacen a los disciplinados.

Se recalca entonces, que la nulidad puede recaer porque el hecho constitutivo de la falta disciplinaria no fue objeto de una adecuada calificación. Se ha dicho ya, la importancia que tiene la resolución del auto acusatorio en un proceso de este talante. Por ende, si allí es donde el Estado materializa los cargos, evidente es que, ellos deben aparecer diáfanos, precisos e indubitables, porque de lo contrario, se reitera, se vulneran derechos constitucionales, como las formas del juicio y el derecho de defensa.

---

<sup>4</sup> VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El Proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2003

De igual forma, se aprecia en los procesos que es débil el análisis de las pruebas que determinan la comisión de la falta, como la que establece la presunta responsabilidad y culpabilidad de los disciplinados, pues sin desconocer que la misma pueda ser aportada a la investigación, no es objeto de análisis en los términos indicados en la norma, no bastando por tanto la mera transcripción de éstas. Y finalmente, la ausencia de análisis de “Culpabilidad”.

Al respecto se pronunció la Doctora MARTHA HELENA QUINTERO en su obra “Nulidades en el Proceso Disciplinario”, cuando expuso sobre el particular lo siguiente:

**“(…) Análisis de la prueba en que se fundamenta el cargo.**

Este constituye un requisito esencial para que el auto de cargos pueda erigirse en la columna vertebral del proceso disciplinario llevado a cabo, porque del análisis probatorio surgen las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se realizaron los hechos, por acción u omisión.

No basta entonces con hacer una relación de los medios probatorios obrantes en el proceso, sino que cada uno de ellos debe ser objeto de calificación y valoración precisa, porque sobre esta valoración el disciplinado muy seguramente ejercerá su derecho de defensa.

Si no se cumple con este requisito, esta omisión indefectiblemente se erige como causal de nulidad, porque ataca el derecho de defensa del acusado, pues esta garantía procesal precisamente obliga a que se le informe de manera clara y precisa sobre cuáles pruebas se edifica la imputación de que está siendo objeto y respecto de la cual tendrá que defenderse. (...).

**(…) La forma de culpabilidad.** En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo son sancionables a título de dolo o culpa.

Requisito de carácter esencial, de modo que su pretermisión genere sin lugar a duda la nulidad de lo actuado.

El artículo 13 del NCDU (Nuevo Código Disciplinario Único) permite afirmar que mientras en el derecho penal el dolo y la

culpa son modalidades de la culpa, en el derecho disciplinario son formas de culpabilidad, lo que nos lleva en la formulación del auto de cargos a tener especial cuidado en su análisis.

El legislador de 2002 consagró taxativamente tal requisito, hoy de obligatorio cumplimiento en la redacción y elaboración del auto de cargos, máxime cuando, como lo ha sostenido el precedente jurisprudencial, sólo se vulnerará el régimen jurídico por conductas realizadas de manera culposa o dolosa. (...)”<sup>5</sup>.

Se concluye este aparte indicando lo expresado por la autora MARTHA HELENA QUINTERO:

“(...) El respeto por el cumplimiento de los requisitos formales del auto de cargos continúa erigiéndose como el pilar que sostiene el proceso disciplinario. Estos requisitos fueron ajustados en el Nuevo Código Disciplinario Único acogiendo los lineamientos jurisprudenciales en esta materia, especialmente en cuanto a la exigencia para que se analice la forma de culpabilidad del disciplinado, se realice un análisis de la prueba en que fundamentan los cargos y los argumentos expuestos por los sujetos procesales, garantizándose con mayor fuerza el derecho de defensa y el debido proceso, lo cual redundará a favor del disciplinado y obliga al operador jurídico disciplinario a tener un mayor cuidado en su formulación. (...)”<sup>6</sup>.

## **II. OMISIÓN O FALTA DE ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE ESTABLECEN LA COMISIÓN DE LA FALTA.**

Como se ha venido señalando, uno de los requisitos sustanciales del Auto de Cargos, es el de la necesidad de hacer la descripción de la conducta violatoria del derecho, deber, prohibición, inhabilidad, etc.; señalando por separado la prueba en que se fundamenta cada uno de los cargos, de suerte

---

<sup>5</sup> QUINTERO QUINTERO, Martha Helena. Nulidades en el Proceso Disciplinario, Bogotá, Imprenta Nacional, 2005; p. 65 y 66

<sup>6</sup> Ibídem, p. 58

que para garantizar el adecuado ejercicio del derecho de defensa, cuando se trate de varias faltas disciplinarias, se deben describir las conductas de manera separada, con indicación expresa de la norma infringida y de las pruebas en que se soporta cada cargo.

De otra parte, no debe perderse de vista que el artículo 152 de la ley 836 de 2003, dispone que toda providencia disciplinaria deba fundarse en pruebas legalmente producidas y allegadas al proceso, lo cual permite su valoración y contradicción en la instancia correspondiente, y por ende, garantiza el derecho de defensa del implicado.

Ahora bien, además del señalamiento de las pruebas en que se fundamenta cada uno de los cargos, el artículo 156 de la ley 836 de 2003, ordena la apreciación integral de las pruebas, esto es, su valoración en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, considerando prudente en este punto señalar lo que al respecto manifestara el tratadista DEVIS ECHANDÍA, en los siguientes términos:

“(...) Para esta labor de valoración de los diversos medios de prueba, tomados en conjunto, el juez no debe hacer distinción alguna en cuanto al origen de la prueba, como lo enseña el principio de su comunidad o adquisición; es decir, no interesa si llegó al proceso inquisitivamente por actividad oficiosa del juez o por solicitud o a instancia de parte y mucho menos si proviene del demandante o del demandado o de un tercero intervisor. Por otra parte, como dijimos al estudiar el principio de la unidad de prueba, los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe ese resultado sea adverso a quien lo aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción; una vez que han sido aportadas legalmente, su resultado depende sólo de la fuerza de convicción que en ellas se encuentre. (...).

“(...) Para una correcta apreciación no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que realmente le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en

el proceso, tomados en su conjunto, como una “masa de pruebas” según la expresión de los juristas ingleses y norteamericanos. Es indispensable analizar las varias pruebas referentes a cada hecho y luego estudiar globalmente los diversos hechos, es decir, “el tejido probatorio que surge de la investigación”, agrupando las que resulten favorables a una hipótesis y las que por el contrario la desfavorezcan, para luego analizarlas comparativamente, pesando su valor intrínseco y, si existe tarifa legal, su valor formal, para que la conclusión sea una verdadera síntesis de la totalidad de los medios probatorios y de los hechos que en ellos se contiene. (...)”<sup>7</sup>.

No sobra anotar que de conformidad con lo establecido en el artículo 152 de la ley 836 de 2003, para que las pruebas puedan ser valoradas por quien tiene la labor de hacerlo, las mismas deben haber sido allegadas al proceso disciplinario cumpliendo con los requisitos de legalidad en cuanto a su producción, pues de lo contrario, como expresamente lo consagra el artículo 159 ibidem, serán inexistentes.

### **III. NO SE ELEVAN CARGOS TÉCNICA, NI JURÍDICAMENTE.**

Frente a esta causal de nulidad que se presenta en los procesos disciplinarios de conocimiento del Comando General de las Fuerzas Militares, no debe perderse de vista por parte de los operadores en esta materia, que en el artículo 184 de la ley 836 de 2003, se señalan claramente los requisitos esenciales, tanto formales como sustanciales del auto de cargos, y que son los siguientes:

1. El medio por el cual se han conocido los hechos, y la narración y descripción sucinta de los mismos y de la conducta investigada, con

---

<sup>7</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Ed. Zavalia, 3ª. Ed., Buenos Aires, 1976; p. 305-306

indicación de las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se realizó.

Cabe señalar igualmente, que en cuanto a este requisito se refiere, la descripción que se haga de la conducta, debe comprender todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que la misma se realizó, pues de ello depende, tanto la presentación de los descargos por parte del disciplinado, como su análisis al momento del fallo, evitándose del mismo modo, la formulación de unos cargos ambiguos, que como se sabe, constituye una de las causales de nulidad, según se encuentra establecido en el artículo 160 de la ley 836 de 2003.

2. Una breve indicación del soporte probatorio de cada uno de los hechos, debiéndose aclarar en éste punto, que no se trata de hacer una reproducción exacta de cada uno de los medios de convicción legalmente allegados al proceso disciplinario, sino de la mención de sus aspectos más relevantes.

Conviene igualmente señalar en cuanto a este presupuesto, que tampoco se hace necesario hacer mención de todos los medios de prueba recaudados, sino de los que resulten conducentes y pertinentes para la adopción de las decisiones que en derecho correspondan.

3. La individualización e identificación del posible o posibles autores de las faltas que son materia de investigación, indicando además sus grados y cargos, y las entidades en las que se desempeñaban para la fecha de la comisión de las mismas, así como la fecha o época aproximada de su ocurrencia.

4. Análisis de las pruebas que establezcan la comisión de la falta o faltas por cada uno de los cargos.
5. Análisis de las pruebas que establezcan la presunta responsabilidad y culpabilidad del disciplinado, por cada uno de los cargos, debiéndose agregar que cuando la investigación verse sobre varias faltas disciplinarias, se deben indicar las conductas en forma aislada, haciendo una expresa indicación de la norma o normas infringidas, así como de las pruebas en que se fundamenta cada cargo.
6. Determinación jurídica de la naturaleza de la falta, con indicación de la norma que la contiene.
7. La forma de culpabilidad para cada uno de los disciplinados y respecto de cada uno de los cargos.

Como puede apreciarse, esta providencia por medio de la cual se hace la formulación de los cargos a un disciplinado, no es de libre elaboración por parte de los operadores disciplinarios, como quiera que se constituye en la columna dorsal del proceso disciplinario, siendo esta la razón por la cual, la no observancia de tales presupuestos, se constituye en causal de nulidad como lo dispone el artículo 160 de la ley 836 de 2003.

Sobre este punto, el tratadista IVÁN VELÁSQUEZ GÓMEZ, ha dicho lo siguiente:

“(…) Para una correcta formulación del auto de cargos que no dé lugar a la nulidad, debe tenerse en cuenta que la descripción de la conducta violatoria del derecho, deber, prohibición, inhabilidad, incompatibilidad o impedimento exigida por el numeral 5 del artículo 92 C.D.U. [actualmente artículo 184.1 de la ley 836 de 2003] no puede hacerse de manera genérica, imprecisa o ambigua, esto es, “ que pueda

entenderse de varios modos o admitir distintas interpretaciones y dar, por consiguiente, motivo a dudas, incertidumbre o confusión”, según definición del Diccionario de la Lengua Española.

Puede afirmarse que una adecuada descripción de la conducta será aquella que comprenda todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ella se realizó; que individualice cada uno de los comportamientos reprochados sin mezclarlos, cuando se trate de varias faltas disciplinarias; que, en fin, concrete con toda claridad los elementos específicos que tipifican la falta de manera que no quede ninguna duda acerca de cuál fue la acción o la omisión del investigado que dio lugar a la acusación.

En cuanto a la segunda parte de esta causal, esto es, la imprecisión de las normas en que se fundamenten los cargos, el examen de su violación debe ser en extremo cuidadoso pues una conducta bien puede estar tipificada como falta disciplinaria en diversas disposiciones que, conforme a los numerales 4 y 6 del artículo 92 C.D.U., [actualmente artículo 184.6 de la ley 836 de .003] se le deben indicar al investigado en el auto de cargos, de suerte que la omisión en la determinación de una de ellas dentro de un criterio absolutamente formalista, podrían dar al traste con la actuación.

Como entre la descripción de la conducta y las normas que se señalan como infringidas existe una indisoluble ligazón, lo que debe observarse para efectos de la nulidad es que la adecuación típica que se propuso en el auto de cargos cumpla mínimamente con el propósito de señalarle al investigado cual es el contenido preciso de la acusación. Citar algunas normas en exceso que no correspondan a la tipificación de la falta u omitir otras que no la afectan, no constituirá por lo tanto un vicio sustancial que afecte la validez de la actuación. Naturalmente, en éste último caso el fallo no podrá considerar las disposiciones omitidas y el análisis tendrá que reducirse forzosamente a las citadas. (...)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> VELÁSQUEZ GÓMEZ, Iván, Manual de Derecho Disciplinario, Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2ª Edición, 1999

#### **IV. OMISIÓN O FALTA DE INDICACIÓN DE LA DESCRIPCIÓN Y DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA CONDUCTA**

Como ya se había indicado, al hacer mención a los requisitos formales y sustanciales previstos en el artículo 184 de la ley 836 de 2003, uno de ellos es el de hacer la descripción de la conducta violatoria del derecho, deber, prohibición, inhabilidad, etc., señalando por separado la prueba en que se fundamenta cada uno de los cargos, existiendo igualmente la necesidad (cuando se trate de varias faltas disciplinarias), para garantizarle al disciplinado el adecuado ejercicio del derecho de defensa, el de describir las conductas por separado, haciendo expresa mención de las normas infringidas y de las pruebas en que se fundamenta cada cargo.

Cabe anotar en igual sentido, que la descripción de la conducta que se le endilga al disciplinado, debe contener las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que la misma se realizó, pues sólo de esa manera se facilita la presentación de los descargos; y además de ello, se facilita para el operador disciplinario el análisis de la conducta al momento de emitir el fallo correspondiente, y de esta forma, se evita la vaguedad o ambigüedad de los cargos, que como lo vimos, se constituye en una de las causales de nulidad contempladas en el artículo 160 de la ley 836 de 2003.

Para ilustrar de mejor manera la necesidad que en el auto de cargos se debe hacer una clara indicación y determinación de la conducta, traemos a colación los apartes esenciales de la providencia emitida por la Procuraduría General de la Nación, en el siguiente radicado, en el que hubo necesidad de decretar la Nulidad de lo actuado:

**Radicación:** 161-00417 (013-31777/99), **Disciplinado:** Hernando Martínez Aguilera, Cargo y **Entidad:** Alcalde Municipal de Villavicencio, **Quejoso:** Yesid Ballén Vargas,

**Fecha Queja:** Octubre 1º. de 1999, **Fecha Hechos:** Diciembre 24 de 1997, **Asunto:** Declaratoria de Nulidad.

“(…) Advierte esta Sala Disciplinaria que la redacción y estructura del auto de cargos no son discrecionales, sino que está estricta y suficientemente reglada por la respectiva ley, en el caso de autos por la ley 734 de 2002, artículo 163, en forma tal, que la pretermisión de alguno de sus elementos, puede determinar la nulidad de la actuación, cuando aquella se adecua en alguna de las causales taxativas descritas en el artículo 143.

Entre las garantías procesales que el artículo 29 de la Constitución Política consagra, se encuentra que nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de las formas propias de cada juicio.

Si la anterior preceptiva constitucional se aplica al auto de cargos formulado al señor Hernando Martínez Aguilera, se debe concluir que el mismo no cumple a cabalidad con los requisitos exigidos por el artículo 163 de la ley 734 de 2002 (aplicable en cuanto al procedimiento al asunto en examen), como básicos para que una pieza procesal de esta naturaleza nazca a la vida jurídica.

Efectivamente, el artículo 163 del nuevo C.D.U. exige, de un lado, la descripción y determinación de la conducta investigada que se formula al acusado como cargo y, de otro, un riguroso proceso de adecuación típica que consiste en subsumir el hecho en la norma legal que lo describe, como que se deben citar las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta, las cuales deben estar vigentes para la época de los hechos.

En el caso examinado, la Sala observa que el auto de cargos en contra del señor HERNANDO MARTINEZ AGUILERA, fue proferido el 17 de septiembre de 2002 (folio 433 a 438), en vigencia de la ley 734 de 2002, por lo que el procedimiento a seguir era el regulado en la citada ley, por lo que el contenido de la decisión de cargos tenía que ajustarse a lo establecido en el artículo 163. En el auto de cargos al disciplinado únicamente se le citó como norma presuntamente violada, el artículo 34 numerales 1, 2 y 10, de la ley 734 de 2002, normatividad sustantiva que no estaba vigente para la época de los hechos, pues éstos tuvieron ocurrencia de diciembre de 1997 a diciembre de 1999 y hasta abril del 2000, y la ley 734 empezó a regir el 5 de mayo de 2002.

Concatenando el artículo 163 de la ley 734 de 2002, en el que se regula el contenido de la decisión de cargos, con el artículo 29 de la Constitución Política, en el que establece el debido proceso, necesariamente hay que concluir que cuando en el numeral 2 del artículo 163 de la citada ley se señala que el auto de cargos deberá contener “las normas presuntamente violadas...”, se refiere a las normas sustantivas que se encontraban vigentes al momento de la comisión del hecho y mientras éste se mantiene en el tiempo.

De otro lado, revisada la decisión proferida por la Procuraduría Primera Delegada Vigilancia Administrativa con fecha 29 de octubre de 2003, observa esta Sala Disciplinaria que pese a haberse advertido tal irregularidad, se procedió a emitir fallo absolutorio, situación que no comparte esta instancia porque la omisión de este requisito sustancial no se subsana declarando la absolución del disciplinado y menos aún puede sustentar el fallo objeto de alzada, porque en este último debe observarse el principio de congruencia entre el auto de cargos y el fallo.

Al omitirse en el auto de cargos citar las normas sustantivas vigentes para el año de 1997 a 2000, fecha en que sucedieron los hechos, se incurrió en una irregularidad sustancial que afectó el derecho constitucional fundamental del debido proceso, la que se erige en la causal de nulidad descrita en el numeral 3 del artículo 143.

Aparte de lo anterior, en el artículo 144 de la ley 734 del 2002 se establece la declaratoria oficiosa de la nulidad, al señalar que “En cualquier estado de la actuación disciplinaria, cuando el funcionario que conozca del asunto advierta la existencia de alguna de las causales previstas en la norma anterior, declarara la nulidad de lo actuado”.

Por lo expuesto, se declarará la nulidad de lo actuado en este proceso a partir de la providencia de cargos emitida el 17 de septiembre de 2002, inclusive (folios 433 a 438), y se ordenará que se reponga la actuación anulada, pero conservando plena validez las pruebas allegadas y practicadas legalmente (...)<sup>9</sup>”.

---

<sup>9</sup> Procuraduría General de la Nación, Radicación: 161-00417 (013-31777/99).

## V. ERROR EN LA DESCRIPCIÓN DEL “CARGO” Y DE LA “FALTA”

Se debe precisar, que si bien el “Cargo” y la “Falta” son requisitos que se parecen, no son los mismos. La ley 836 de 2003 habla del primero en el numeral 1 del artículo 184, y del segundo, en su numeral 6. Por su parte, la ley 734 de 2002 se refiere al primero en el numeral 1 del artículo 163, y al segundo, en su numeral 2. Por consiguiente la nulidad en un proceso también aplica por lo expuesto.

La Doctora MARTHA HELENA QUINTERO QUINTERO en su obra “Nulidades en el Proceso Disciplinario” explica el alcance y contenido de estos requisitos así:

“(…) Cabe precisar al presente estudio que de los requisitos señalados precedentemente, los que destacan mayor fuerza para efecto de que su pretermisión genere nulidad son los siguientes:

**“La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar.** La redacción de este punto específico exige, de una parte, que se le indique al servidor público investigado si con la conducta desplegada (positiva o negativa) desconoció un deber, un derecho o incurrió en alguna prohibición y, de otra, especificar el verbo rector que subsume la conducta, además de la fecha en que ocurrieron los hechos y el lugar donde se verificó la conducta investigada”.

“El auto de cargos se erige entonces en la columna vertebral del proceso disciplinario, razón por la que este debe contener una acusación concreta, lejana de ambiguas y abstractas expresiones, porque lo esencial del reproche disciplinario es que este no dé lugar a obstáculos en la defensa del disciplinado, o que finalmente sea sancionado por motivos diferentes de los que figuran en el respectivo auto inculpatario; ello en el evento de que este no haya sido ampliado, modificado o aclarado. (...)”<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> QUINTERO QUINTERO, Martha Helena, Nulidades en el Proceso Disciplinario, 1ª Edición, Bogotá D.C.; Imprenta Nacional, 2005; p. 61

Por consiguiente, la formulación de cargos no es la transcripción de la norma que se considera infringida, pues éstos apuntan a que el fallador de instancia le indique al disciplinado, cuál es la acción que ejecutó u omitió, con las circunstancias de tiempo, modo y lugar, señalándole que con esa conducta desplegada transgredió un precepto legal, y por lo mismo, que con ese obrar desconoce un deber, un derecho, o infringe una prohibición. Dicho en otras palabras, el cargo corresponde a la descripción de lo sucedido, es un acontecer fáctico que está precedido de un verbo que se subsume a la vez en una conducta.

La doctrinante en cita, señala igualmente como causal generadora de nulidad, la siguiente circunstancia:

**“(…) Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de las conductas.** Aspecto este que hace referencia a la adecuación típica de la conducta, la cual una vez descrita en sus circunstancias es sometida a una actividad jurídica de aplicación del precepto legal que la concreta, y el cual exige una determinación previa legal de dicho comportamiento.(…)

(…) Para una correcta formulación del auto de cargos que no dé lugar a la declaratoria de nulidad, debe tenerse en cuenta, como ya se indicó, que la descripción de la conducta violatoria del derecho, deber, prohibición, inhabilidad, incompatibilidad o impedimento, exigida en el numeral 2 del artículo 163 del NCDU, no se realice de manera genérica, imprecisa o ambigua; esto es, que de ella puedan derivarse varios modos o admitir varias interpretaciones.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las normas legales consagran tipos en los que se establece una pluralidad de conductas señaladas a través de varios verbos rectores, cada uno de los cuales puede constituir un tipo autónomo, aun cuando estos estén dirigidos a la protección del mismo deber jurídico. (...) <sup>11</sup>”.

---

<sup>11</sup> QUINTERO QUINTERO, Martha Helena, Nulidades en el Proceso Disciplinario, 1ª Edición, Bogotá D.C.; Imprenta Nacional, 2005; p. 61, 62 y 63

## VI. TRANSCRIPCIÓN DE LA NORMA QUE SE CONSIDERA VULNERADA, SIN QUE SE INDIQUEN LAS PRUEBAS QUE CONFIGURAN LA FALTA

Dispone el artículo 184 de la ley 836 de 2003, lo siguiente:

“(…) ARTÍCULO 184. FORMULACIÓN DE CARGOS. El superior competente formulará cargos cuando esté demostrada objetivamente la falta y exista confesión, testimonio que ofrezca serios motivos de credibilidad, indicios graves, documentos, peritación o cualquier otro medio probatorio que comprometa la responsabilidad del investigado.

Contra este auto no procede recurso alguno. **El auto de cargos debe contener:**

1. El medio por el cual se han conocido los hechos, y la narración y descripción sucinta de los mismos y de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
2. Una breve indicación del soporte probatorio de cada uno de los hechos.
3. La identificación del posible autor o autores de la falta o faltas, señalando el grado y el cargo desempeñado en la época de los hechos, así como la fecha o época aproximada de ocurrencia de los mismos.
4. **Análisis de las pruebas que establezcan la comisión de la falta o faltas, por cada uno de los cargos.**
5. **Análisis de las pruebas que establezcan la presunta responsabilidad y culpabilidad del disciplinado, por cada uno de los cargos.**
6. Determinación jurídica de la naturaleza de la falta, con indicación de la norma que la contiene.
7. La forma de culpabilidad para cada uno de los inculpados y respecto de cada uno de los cargos.
8. La respuesta a los alegatos de las partes. (...) <sup>12</sup>”.

De la transcripción de la anterior norma, fácil resulta colegir que cada una de las faltas que se le atribuyen a un sujeto disciplinable, deben estar soportadas en las pruebas que legal y oportunamente fueron allegadas al

---

<sup>12</sup> Artículo 184 de la ley 836 de 1993

proceso disciplinario, pues solo de esa manera se garantizan los derechos de contradicción y de la defensa para quien se encuentra inmerso en una actuación de esta naturaleza.

Sobre el punto, debe tenerse igualmente en cuenta lo preceptuado por el artículo 155 ley 836 de 2003, en los siguientes términos:

“(…) ARTÍCULO 155. LIBERTAD DE PRUEBA. **Los elementos constitutivos de la falta**, la responsabilidad o inocencia del inculpado, **podrán demostrarse con cualquiera de los medios de prueba previstos en los Códigos de Procedimiento Penal y de Procedimiento Civil**. Su práctica y valoración se regularán por lo consagrado en los mismos. (...)”<sup>13</sup>.

Esta libertad de los medios de prueba a que se acaba de hacer mención, tiene aplicación en la actuación disciplinaria, no sólo para demostrar la falta y la responsabilidad del disciplinado, sino también para acreditar los extremos contrarios.

Conviene traer a colación en éste punto, los apartes esenciales de la siguiente providencia emanada de la Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal, en la que se declaró la nulidad parcial del pliego de cargos, precisamente por falencias como la que se viene analizando, esto es, por no hacer mención en el auto de cargos de las pruebas en que se fundamenta la falta que se atribuye al sujeto disciplinario.

**Dependencia:** Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal, **Radicación:** 089 02070-2003, **Disciplinado:** Idayris Yolima Carrillo Pérez y otros, **Cargo y entidad:** Alcalde de Riohacha y otros, **Quejoso:** De Oficio, **Fecha Hechos:** 2003, **Asunto:** Irregularidades por presunto sobrecosto y falta de vigilancia entre otros. **Estado Procesal:** Fallo de primera instancia y nulidad

---

<sup>13</sup> Ibídem, artículo 155

“(…) En efecto, **aparte de la imprecisa descripción**, advertida por el apoderado de Carrillo Pérez, página 881, y planteada en otros términos por Pimienta Ramírez, folio 863, inc. 6, **brilla por su ausencia, en los apuntes referidos a las citadas conductas, el concepto de violación y el análisis de pruebas que fundamentan cada uno de esos sucesos**, como lo anota Edwin López Fuentes, hojas 834 y 835.

Nótese que el Procurador del conocimiento hizo alusión a las órdenes en forma **general**, folio 788, pero no se tomó el trabajo de identificar esos documentos, ni mucho menos de señalar frente a cada uno de ellos la falencia que padecían. **Tampoco se relacionó y mucho menos se analizó el medio de prueba que servía de cimiento a esos acontecimientos**, de tal suerte que las irregularidades por presunta omisión de estudios previos, términos de referencia, liquidación y amparos carecen de soporte probatorio, pues la cita de los elementos demostrativos, esto es, las actas de visitas practicadas, señaladas en el folio 778, incisos 4 a 6, se contraen exclusivamente al tema de los contratos sin formalidades plenas, pero nada dicen sobre los otros puntos mencionados.

Referente al concepto de violación, la situación deviene igual. No analizó el Procurador Regional de la Guajira el comportamiento de la enjuiciada frente a las ausencias señaladas y las normas que consagran la observancia de los aspectos echados de menos, como tampoco cual fue la participación de la misma dentro del proceso contractual que permitiera endilgarle responsabilidad. La falta de calificación de esas posibles faltas así como el grado de culpabilidad también fulgura en el proveído de cargos, pues el pronunciamiento que sobre el tema reposa en la providencia, atañe únicamente a la conducta relacionada con haber contratado sin formalidades plenas.

- La situación arriba descrita, se presentó igualmente con la conducta descrita por el Procurador Regional, en el folio 807 del cuaderno 3, según la cual, Carrillo Pérez habría participado o cohonestado una supuesta realización indebida de contratos, por celebrar a través de interpuesta persona contratos con entidades públicas, **suceso este que simplemente fue mencionado por el Procurador, pero no fue sustentado en medio demostrativo ninguno, ni calificado jurídica y disciplinariamente**, sin contar con que tal acontecimiento no fue objeto de debate procesal.

Así la situación procesal, se impone, de un lado, resaltar que en aras del debido proceso y el derecho de defensa contenidos en el artículo 29 superior, el estudio de la presente acusación girará exclusivamente en torno a la conducta concretizada por el Procurador Regional y que cumplen a cabalidad las exigencias del artículo 163 de la Ley 734 de 2002 y, por otra parte, que respecto a los otros comportamientos mencionados, vale decir, la ausencia de estudios previos, términos de referencia, garantías y liquidación de las órdenes de trabajo y la posible celebración indebida de contratos, que adolecen de las falencias referidas, serán objeto de nulidad.

Lo anterior, debido a que en materia de derechos fundamentales, la Carta Política consagra el del Debido Proceso consagrado en el artículo 29, aplicable a toda clase de actuación judicial y administrativa. Dentro de ese debido proceso, aparece como una especie de éste el derecho a la defensa, cimentado, entre otros aspectos, en la adecuada configuración de la imputación, con estricta sujeción a exigencias propias de cada ordenamiento.

En el caso bajo revisión, el arco total de esa infraestructura normativa y axiológica se desarrolla en materia disciplinaria en la Ley 734 de 2002, cuyo artículo 6 impone que el sujeto disciplinable deberá ser investigado con observancia formal y material de las normas que determinan la ritualidad del proceso, en los términos allí previstos.

Igualmente, otro de los rasgos fundamentales, dentro de ese sólido e insoslayable bloque, lo constituye el reglado 163, contenido de los requisitos del proveído de reproches, entre los cuales se encuentra:

1. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó;
2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de violación, concretando la modalidad específica de la conducta;
3. **El análisis de las pruebas en que se fundamenta cada uno de los cargos formulados** (Se destaca).

Por último, dicho bloque garantista lo integra también el reglado 169, ibídem, inherente al contenido del fallo, en el que debe aparecer el análisis y valoración jurídica de los cargos, para citar sólo unos de los presupuestos.

A su vez, el normado 143 del mismo ordenamiento, señala, en los numerales 2 y 3 como causales de nulidad, la violación del derecho de defensa del investigado y la existencia de

irregularidades substanciales que afecten el debido proceso. En el párrafo se prescribe que los principios que orientan la declaratoria de nulidad y su convalidación, consagrados en el Código de Procedimiento Penal, se aplicarán a este procedimiento.

Los preceptos sobre la materia están recogidos en el artículo 310 de la Ley 600 de 2000, norma sobre la cual, por cierto, se trazaron precisos lineamientos en la Directiva 0010 del pasado 23 de mayo, expedida por el jefe del Ministerio Público, sobre la cual y en punto del asunto sub júdice, se hará luego el pertinente análisis.

El reglado 144 del Estatuto Disciplinario, por último, impone la declaración oficiosa de la nulidad en cualquier estado de la actuación.

En este sentido, es de anotar que, en criterio de los tratadistas de la materia, CARLOS ARTURO GÓMEZ PAVAJEAU y JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, se requiere, en el proceso la valoración de pruebas en el auto acusatorio, lo que, agrega el Despacho, con más veras, resulta imperioso en el proceso ordinario. Así, expresan que “Es deber de todo funcionario valorar y motivar todas sus decisiones cuando se afecten derechos fundamentales; por ende, así apenas se diga que las pruebas sólo precisan ser enumeradas (...), es menester que ellas se valoren, para que pueda así facilitarse la defensa (...)<sup>14</sup>” (Subrayado fuera de texto).

## **VII. IMPUTACIÓN DE LA FALTA EN FORMA GENÉRICA - DESAGREGACIÓN NORMATIVA DE LA FALTA**

Indica la Doctora MARTHA HELENA QUINTERO en su obra ya citada que:

“(…) El derecho disciplinario, no obstante no contar con una específica tipicidad como la del derecho penal, excluye la analogía y no es discrecional; de allí que la conducta activa u omisiva descrita en el auto de cargos debe hallarse claramente definida como falta dentro del catálogo mencionado, en el cual encontramos igualmente tipos

---

<sup>14</sup> Procuraduría Segunda Delegada para la Contratación Estatal, Radicación: 089 02070-2003.

abiertos y en blanco que nos permiten la remisión a otras normas. Esto, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 734 de 2002: “El servidor público y el particular en los casos previstos en este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización”. Redacción que igualmente se encuentra en el artículo 3° de la Ley 836 de 2003: “Los destinatarios de este reglamento sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. (...)”<sup>15</sup>.

Agrega la autora que:

“(...) para una correcta formulación del auto de cargos que no dé lugar a la declaratoria de nulidad, debe tenerse en cuenta, como ya se indicó, que la descripción de la conducta violatoria del derecho, deber, prohibición, inhabilidad, incompatibilidad o impedimento, exigida en el numeral 2 del artículo 163 del NCDU (numeral 6 artículo 184 Ley 836 de 2003), no se realice en forma genérica, imprecisa o ambigua; esto es, que de ella puedan derivarse varios modos o admitir varias interpretaciones.

Lo anterior teniendo en cuenta que las normas legales consagran tipos en los que se establece una pluralidad de conductas señaladas a través de varios verbos rectores, cada uno de los cuales puede constituir un tipo autónomo, aun cuando estos estén dirigidos a la protección del mismo deber jurídico.

Ejemplo de ello lo constituye para el derecho disciplinario el numeral 4 del artículo 48 de la ley 734 de 2002, según el cual: Son faltas gravísimas las siguientes:

(...)

4. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.

---

<sup>15</sup> QUINTERO QUINTERO, Martha Helena, Nulidades en el Proceso Disciplinario, 1ª Edición, Bogotá D.C.; Imprenta Nacional, 2005.

Así, la normativa en cita contiene tres (3) verbos rectores: omitir, retardar y obstaculizar, y dos (2) formas de realización: 1) La tramitación de la actuación disciplinaria (...). 2) La denuncia de faltas gravísimas o tres formas de delitos, surgiendo en total nueve (9) tipos autónomos, así:

1. Omitir... la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos.
2. Omitir... la denuncia de los delitos dolosos, investigables de oficio.
3. Omitir... la denuncia de los delitos preterintencionales investigables de oficio.
4. Omitir... la denuncia de los delitos culposos investigables de oficio.
5. Retardar... la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos.
6. Retardar... la denuncia de los delitos dolosos investigables de oficio.
7. Retardar... la denuncia de los delitos preterintencionales investigables de oficio.
8. Retardar... la denuncia de los delitos culposos investigables de oficio.
9. Obstaculizar... la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos.

En la medida en que según el Diccionario de la Lengua Española **omitir** es abstenerse de hacer una cosa, **retardar** es diferir o suspender la ejecución de una cosa, y **obstaculizar**, impedir o dificultar la consecución de un propósito, podemos afirmar que estos son verbos que denotan acciones diferentes, como que no es lo mismo omitir que obstaculizar, ni omitir que retardar.

Es pues esa precisión la que exige ahora la ley 734 de 2002 (y por supuesto la ley 836 de 2003) para la configuración del auto de cargos, dada la multiplicidad de verbos rectores contenidos en las disposiciones legales, los cuales la mayoría de las veces no son aplicables en su totalidad. (...) <sup>16</sup>.

Por consiguiente, al momento de formular el auto de cargos y determinar la falta cometida, se reitera, se citará la norma que la contiene, subrayando o

---

<sup>16</sup>QUINTERO QUINTERO, Martha Helena, Nulidades en el Proceso Disciplinario, 1ª Edición, Bogotá D.C.; Imprenta Nacional, 2005.; p. 62-65

indicándose por aparte la particular descripción que se considera violada, pues son comunes los tipos disciplinarios que contienen varios verbos rectores y varias formas de realizar la conducta, reiterándose el error que se indique como violado el canon disciplinario sin hacer la desagregación que se comenta, pues de qué se puede defender el disciplinado, si se le imputa todo el texto del tipo disciplinario sin la aclaración explicada en el presente numeral.

Valga citar otro ejemplo para corroborar el aserto de lo dicho; en una falta disciplinaria de descripción extensa, no se puede dejar al libre asentimiento del disciplinado la escogencia de su responsabilidad, tal y como sucede en el tipo disciplinario previsto en el numeral 1, artículo 58 de ley 836 de 2003, que a la letra reza:

“(…) Elaborar, cultivar, suministrar, traficar, vender, transportar, distribuir, portar, adquirir, guardar cualquier tipo de droga heroica, estupefacientes, o sustancias precursoras; así como permitir estas actividades.  
(La expresión "portar, adquirir, guardar" declarada **CONDICIONALMENTE** exequible, "... bajo el entendido según el cual la conducta no se refiere a las faltas graves de que trata el numeral 2 del artículo 59, en los términos de esta Sentencia"; la expresión "permitir estas actividades" declarada **CONDICIONALMENTE** exequible "... en el entendido según el cual la conducta no se refiere a la falta grave descrita en el numeral 2 del artículo 59, en los términos de esta Sentencia"; el aparte -o mantener amistad con personas vinculadas a estos procederes- declarado **INEXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-431 del 6 de mayo de 2004, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra).  
(...) <sup>17</sup>”.

---

<sup>17</sup> Artículo 58, numeral 1 ley 836 de 2003.

## VIII. NO SE FORMULA CARGO ALGUNO

Como ya se ha señalado anteriormente, el auto de cargos debe cumplir con unos requisitos formales y sustanciales que son insoslayables, y que se encuentran claramente consagrados en el artículo 184 de la ley 836 de 2003, en el entendido que solamente resulta viable la formulación de cargos, cuando esté demostrada objetivamente la falta y se cuente dentro de la actuación con cualquier medio de convicción que comprometa la responsabilidad del investigado, requiriéndose además, el análisis de las pruebas que establezcan la comisión de la falta por cada uno de los cargos, así como el de aquellas que establezcan su presunta responsabilidad y culpabilidad.

Lo anterior por cuanto el pliego de cargos, constituye a no dudarlo, el eje sobre el cual gravita el proceso disciplinario, y que otorga la oportunidad tanto para el Estado de pedir explicaciones por una determinada conducta tipificada en la Ley 836 de 2003 como “Deber” o “Prohibición”; y para el servidor público militar, de hacer valer los principios de “Legalidad”, “Debido Proceso” y “Derecho de Defensa”, frente a una endilgación debidamente sustentada con antecedentes, circunstancias, testigos, etc.; que puedan colocar al disciplinado en igualdad de condiciones, frente a la administración pública, para desvirtuar las acusaciones.

En Sentencia T-418 de 1997, la Corte Constitucional, señaló que:

“(...) El auto de formulación de cargos es una providencia de trámite que sienta los cimientos sobre los cuales se edifica el proceso destinado a establecer la responsabilidad disciplinaria del inculpado, de modo que el órgano titular del poder disciplinario fija en aquella el objeto de su actuación y le señala al imputado, en forma concreta, cuál es la falta disciplinaria que se le endilga a efecto de que pueda ejercer su derecho de defensa (...)”.

## **IX. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS, NO SIGNIFICA TRANSCRIPCIÓN DE LAS MISMAS**

Se ha convertido en una constante no efectuar el análisis de las pruebas en las decisiones de fondo que se deben adoptar, el cual ha de ser un estudio serio, juicioso, ponderado, crítico de ellas, y no un procedimiento donde baste su literal inserción al proceso. Se tiene la costumbre por parte de algunos operadores disciplinarios, el repetir en los fallos decisorios el contenido integral de cada testimonio, lo que es equivocado en principio (sin que se llegue a entender que no se puedan citar estos), simplemente que hay que tener en cuenta, que el fundamento de tal proceder ha de estar guiado por el principio que “Las pruebas se analizan, no se transcriben”.

Señala el tratadista Doctor OSCAR VILLEGAS GARZÓN citando a la Procuraduría en su obra “El Proceso Disciplinario”:

“(…) que las pruebas deben apreciarse en forma conjunta de acuerdo con las reglas de la sana crítica, significa que el Código Disciplinario Único adoptó el sistema de persuasión racional en el sentido que ningún medio probatorio tiene señalada, con antelación, una tarifa y en donde se impone al funcionario la obligación de examinar la prueba de acuerdo con las reglas de la lógica, con el entendimiento humano, con los principios generales de derecho “para obtener conclusiones homogéneas y en donde no exista desconocimiento del contenido objetivo de las pruebas, ya sea porque se tergiverse, se desconozca o se suponga. (…)”.

“(…) Dicho en otros términos, la apreciación conjunta de los medios probatorios, comporta la comparación recíproca de todos y cada uno de los medios de prueba existentes y válidos, con el propósito de obtener certeza y certidumbre sobre la cuestión fáctica que será objeto de análisis desde el punto de vista de las diferentes normas materiales. Hecha la confrontación y conexión de las pruebas obrantes en un determinado asunto se puede concluir qué prueba o conjunto de pruebas ofrecen credibilidad, confiabilidad, atención y qué prueba o conjunto de pruebas rompen la coherencia y no brindan ni certeza ni certidumbre. Se explica de esta manera

la esencia de la prueba, como es la de formar el convencimiento del funcionario y de tener certeza sobre los supuestos de hecho que permiten la aplicación de una norma material disciplinaria (Procuraduría General de la Nación. Fallo de abril 1 de 1998. Suscrito por Eduardo Montealegre L. Procurador General de la Nación (E) (...)<sup>18</sup>).

Agrega el citado tratadista que:

“(...) enemigos de una buena valoración de la prueba son las siguientes circunstancias que ejemplifica Devis Echandía: la ignorancia, la pereza intelectual, la pretensión de no necesitar de la asesoría que le puedan brindar la doctrina o la jurisprudencia o expertos, actuar por simpatía o desamor, contentarse con la primera impresión que le dejan las pruebas, olvidar el examen del contenido de cada una de ellas y del estudio comparado en su conjunto. (...)”<sup>19</sup>.

## **X. AUSENCIA DE NOTIFICACIÓN DEL PLIEGO DE CARGOS AL APODERADO Y DISCIPLINADO**

Señaló la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación en proceso con Radicación No. 161-01435 (155-33124-99) lo siguiente:

“(...) Pues bien, quiso el legislador que en el proceso disciplinario no fuera absolutamente necesaria la defensa técnica, lo que se deduce del inciso 3 del artículo 91 de la ley 734 de 2002; inciso final del artículo 107; artículo 155 inciso primero; artículos 165 y 167. Pero así como concedió al investigado la facultad de no hacer uso de ese derecho, también le reconoció especial importancia a la defensa técnica una vez que el disciplinado considere que la necesita y por eso elevó al defensor a la categoría de sujeto procesal, concediéndole las mismas facultades del investigado pero, además, otorgándole preeminencia de sus criterios sobre los de éste (artículos 89, 92 y 93). Es decir, que una cosa es que el disciplinado pueda renunciar al

---

<sup>18</sup> VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez. Primera Edición, páginas 368-369

<sup>19</sup> Ibídem, p. 370

derecho a la defensa técnica y otra muy diferente que al defensor se le ignore como sujeto procesal. (...)”<sup>20</sup>.

Agregó la Procuraduría en su pronunciamiento al citar al Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, en Sentencia de julio 18 de 1997, radicación 8297, Consejera Ponente: Doctora CONSUELO SARRIA OLCOS, lo siguiente:

“(…) La notificación del acto administrativo como ha precisado esta Sala constituye la forma como se garantiza y materializa el derecho de defensa (...) es por ello que todo acto administrativo que afecte los derechos de los administrados directa o indirectamente debe ser notificado a quien indica la ley, y de la forma en ella establecida (...) si el interesado constituye apoderado especial para adelantar la actuación administrativa, es a dicho apoderado a quien, una vez reconocido, debe la Administración citarlo para efectuarle la notificación personal y solo en el evento de su no comparecencia, proceder a notificarlo por edicto (...) si la notificación no se efectúa como lo ordena la ley, no se tiene por hecha ni produce efectos jurídicos, y por ende el acto administrativo no es ejecutable (...)”<sup>21</sup>.

Por consiguiente, la notificación se hará en la forma que lo dispone la Ley 836 de 2003, debiéndose consignar en el paginario las constancias que sobre el particular haya lugar, es decir, si se notifica y no se presentan descargos, que de esta situación quede prueba, o si se presentaron los descargos, que igualmente se manifieste cuándo fueron presentados, no dejándole al intérprete que entre a adivinar si en efecto se hizo o no se hizo una determinada actuación.

Situación muy especial se presenta en los eventos en que el investigado se encuentra “Ausente”, y no cuenta con la asistencia de un profesional del

---

<sup>20</sup> Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación, Proceso No. 161-01435 (155-33124-99)

<sup>21</sup> Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, en Sentencia de julio 18 de 1997, radicación 8297.

derecho que ejerza su defensa técnica y vele por sus intereses, caso en el cual se hace ineludible designarle un abogado de Oficio.

Así las cosas, podemos encontrar situaciones en las cuales el Abogado Defensor de “Confianza” o el de “Oficio”, sean notificados personalmente del auto de cargos, sin que presentaran escrito de Descargos como era su obligación; hecho en el cual el operador disciplinario debe deducir, que el silencio de la Defensa Técnica no puede entenderse como un mecanismo de Defensa, pues tal posición sólo le es dable al propio disciplinado y a su Defensor de confianza, quienes luego de ser notificados “pueden” adoptar la posición de guardar silencio, contestar, pedir pruebas, aportar pruebas, solicitar nulidades, etc., no siendo así para el Defensor de Oficio, quien está en la “obligación” de presentar escrito de Descargos, en cumplimiento al mandato legal que se le ha conferido en la Ley 836 de 2003. Veamos:

El artículo 187 ibidem, consagra respecto de lo anterior lo siguiente:

“JUZGAMIENTO DEL AUSENTE. Si ante la ausencia del investigado la notificación del auto de cargos se surtió por edicto, cumplidos los términos legales para responder dicho auto se dejarán las constancias respectivas y de inmediato **se procederá a designar un defensor de oficio, a quien se le notificará del auto de cargos, QUE DEBE SER RESPONDIDO EN EL TÉRMINO DE DIEZ (10) DÍAS,** y con quien se continuará el trámite procesal.” (Subrayado, mayúsculas sostenidas y negrillas fuera de texto).

Como se puede apreciar, la disposición transcrita es muy clara en señalar de manera imperativa que el Defensor de Oficio, una vez notificado del Auto de Cargos, “**DEBE**” responderlo, pues su designación es precisamente para que ejerza la Defensa Técnica del Disciplinado y la norma en comento no permite que dicha respuesta sea potestativa, para que pueda adoptar como mecanismo de defensa “**guardar silencio**”, pues está desconociendo el “**DEBER**” legal de hacerlo.

¿Cuál es la necesidad para que se designe un Abogado Defensor de Oficio?; la respuesta es sencilla y clara, para que ejerza la “Defensa Técnica” del disciplinado, contestando el pliego de cargos, aportando o pidiendo pruebas, controvertiendo la práctica de pruebas, solicitando nulidades, presentando alegaciones, interponiendo recursos, etc.; no hacerlo sin causa justificada es ausencia de Defensa Técnica, y una clara vulneración del artículo 29 de la Carta Política, que dice: "(...) Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento (...)", no simplemente para que asista a las diligencias como un espectador más, sino para que cumpla funciones profesionales como si fuera el abogado de confianza del investigado.

Unido a lo anterior, es preciso traer a colación la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, en donde, frente a la ausencia de Defensa Técnica dentro de un Proceso Penal, sentó bases importantes que son aplicables al Derecho Disciplinario, cuando dijo:

**(...) La ausencia de defensa técnica en el presente caso produjo como resultado que dejaran de practicarse y controvertirse pruebas esenciales para el procesado, y que la decisión de condena no pudiera ser controvertida. Por ello, el proceso judicial que culminó con la condena al señor Ramírez Garzón puede ser calificado como una vía de hecho dada la evidente vulneración del derecho de defensa. Atendiendo la jurisprudencia citada, se advierte la existencia de un defecto o vicio procedimental en la medida en que el juez actuó al margen del procedimiento establecido y en tanto el sustento probatorio del cual se valió, no fue producto de un proceso en el cual el imputado hubiese podido contar con todas las garantías necesarias.** La decisión proferida por el juzgado tercero superior estuvo fundada así en elementos de juicio que resultaban precarios e insuficientes puesto que no habían sido conocidos ni controvertidos por quienes tuvieron a cargo la defensa del procesado.

**La única manera entonces de restablecer los derechos vulnerados es anulando todo lo actuado durante la fase procesal de juzgamiento, de tal manera que el sindicato puede ejercer plenamente su derecho a la defensa técnica y material.** (...)”<sup>22</sup>. (El subrayado y las negrillas fuera de texto).

Así las cosas, en casos como el planteado, se debe requerir al Defensor de Oficio, explicaciones por su omisión y si las mismas no son justificadas, solicitar la correspondiente Investigación Disciplinaria ante las autoridades competentes, por no cumplir con el “Deber Legal” a él encomendado, procediendo a designar un nuevo Defensor de Oficio con quien se continuará la actuación, notificándole nuevamente el Auto de Cargos, a efectos de obtener la correspondiente respuesta.

Mediante Sentencia C-488 de 1996, la Honorable Corte Constitucional expresó frente al tema lo siguiente:

"(...) Debe distinguirse entre el procesado que se oculta y el sindicato que no tiene oportunidad de enterarse de la existencia del proceso, para efectos de determinar los derechos que les asiste. Así, cuando la persona se oculta, está renunciando al ejercicio personal de su defensa y delegándola en forma plena en el defensor libremente designado por él o en el que le nombre el despacho judicial del conocimiento. No obstante, conserva la facultad de hacerse presente en el proceso en cualquier momento e intervenir personalmente en todas las actuaciones a que haya lugar de acuerdo con la etapa procesal respectiva; pero no puede pretender que se repitan las actuaciones ya cumplidas, aunque sí solicitar la declaración de nulidad por falta de defensa técnica. (...)".

"(...) Situación diferente se presenta cuando el procesado no se oculta, y no comparece debido a que las autoridades competentes no han actuado en forma diligente para informar al sindicato la existencia del proceso, pues frente a este hecho, el procesado cuenta con la posibilidad de solicitar, en cualquier momento, la nulidad de lo actuado y, si ya se ha

---

<sup>22</sup> Sentencia T-776 del 11 de diciembre de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra

proferido sentencia definitiva ejecutoriada, puede acudir a la acción de tutela<sup>23</sup>, siempre y cuando las acciones y recursos legales no sean eficaces para restablecerle el derecho fundamental que se le ha vulnerado. (...)”.

(...) Por último, considera la Corte pertinente señalar que los procesos que se adelanten con **persona ausente** no vulneran el derecho a la igualdad de los sindicatos, pues estos cuentan con las mismas garantías y oportunidades procesales concedidas a quienes están presentes en el mismo, las cuales pueden ser ejercidas por el defensor que el sindicato nombre o por el defensor de oficio que le asigne el funcionario judicial encargado de adelantar la actuación. (...)” (Negrilla fuera de texto).

De lo anterior se tiene, que cualquier afectación sustancial a las ritualidades del Pliego de Cargos, tornan nugatoria la actuación disciplinaria y así habrá de declararse.

## **XI. INCOMPETENCIA DEL FUNCIONARIO QUE PROFIRIÓ EL PLIEGO DE CARGOS**

Es nulo el auto de cargos proferido por funcionario que carece de atribución legal para hacerlo, pues no basta que el que sí es competente mediante auto haya delegado esta facultad, pues ha de tenerse en cuenta que el requisito sine qua non para proferirlo no es la voluntad del superior, sino el mandato legal que otorga esta particular capacidad a un determinado miembro de la institución, independiente que el auto acusatorio en su estructura esté bien formulado, por cuanto la competencia es de orden público e indelegable, y máxime que la misma sólo la detenta el superior competente de conformidad con el artículo 184 de la ley 836 de 2003.

---

<sup>23</sup> Mediante **Sentencia T-039 de 1996**, M.P. Antonio Barrera Carbonell, la Corte amparó los derechos sustanciales y procesales reclamados por el actor, en contra de quien se adelantó un proceso penal al cual fue completamente ajeno por culpa imputable a los funcionarios del Estado encargados de comunicarle la existencia del mismo.

Entonces es claro que no habiéndose atribuido por el legislador dicha facultad a persona distinta del competente, mal hace un superior a través de un auto de sustanciación resignar su competencia; y por su parte, mal hace quien la asume sin verificar que en efecto le correspondía, hecho que por demás es generador de nulidad de conformidad con el numeral 1 del artículo 160 ibidem, el cual preceptúa que se tipifica ésta por la falta de competencia del funcionario para proferir el fallo o tomar decisión de fondo.

Esta causal ha sido objeto de cuestionamientos por parte de los estudiosos del derecho disciplinario, habida cuenta que la misma se presta para interpretaciones erróneas o contradictorias, como lo es el aceptar que la falta de competencia en cualquiera otra actuación distinta a la del fallo, no constituya causal de nulidad, lo que en últimas desconoce los principios de dirección y del juez natural.

Con todo pensamos, que el legislador al referirse en la norma disciplinaria castrense a “(...) la falta de competencia del funcionario para proferir fallo o decisiones de fondo (...)”<sup>24</sup>, lo cual amplía lo señalado en el régimen general disciplinario de los servidores públicos que dispone “(...) La falta de competencia del funcionario para proferir fallo (...)”<sup>25</sup>; incluye las providencias interlocutorias y de fondo que profiera dentro del proceso disciplinario, tales como: El auto de inadmisión de los anónimos, el auto inhibitorio o rechazo de quejas, las aperturas de indagación preliminar y de investigaciones disciplinarias, la designación o comisión de funcionario para la práctica de pruebas, la terminación o archivo del proceso disciplinario, el auto que decreta pruebas, la negación de pruebas, la resolución de los recursos de ley, **el pliego de cargos y su variación**, el auto de citación a audiencia, la

---

<sup>24</sup> Artículo 160, numeral 1 Ley 836 de 2003

<sup>25</sup> Artículo 143, numeral 1 Ley 734 de 2002

sanción al testigo renuente, el traslado para alegatos de conclusión, la resolución de nulidades, la suspensión provisional, entre otros.

La incompetencia del funcionario para fallar significa que él carece de la capacidad jurídica para sancionar o absolver al procesado; también, aunque no siempre<sup>26</sup>, para tomar otras decisiones de fondo como dictar el auto de terminación del procedimiento, el archivo definitivo o el inhibitorio o de rechazo; se trata, aquí, de una forma de nulidad absoluta, que es imposible de subsanar.

La competencia del funcionario para fallar, y aunque para adelantar la investigación, no se reduce simplemente al hecho que carezca de aptitud jurídica para hacerlo, sino, a demás, a la circunstancia de quien emita el fallo sancionatorio o absolutorio, o providencia de fondo (terminación de procedimiento, archivo definitivo, inhibitorio o rechazo), respecto de un disciplinado, debe estar situado en un plano jerárquico tal que sea de igual o superior jerarquía a la del disciplinado.

## **XII. SE PROFIERE FALLO DE PRIMERA INSTANCIA, SIN QUE SE HAYA ELEVADO PLIEGO DE CARGOS**

Al omitirse este pronunciamiento, que se constituye como la pieza procesal que lleva las aspiraciones constitucionales con las que el Estado le garantiza al disciplinado el ejercicio del debido proceso, al punto de verterse en ella las particularidades que exige el derecho de defensa respecto de la acusación del investigado para permitirle un debate adecuado a partir de ese instante procesal y hasta la terminación de la actuación.

---

<sup>26</sup> Consideramos que siempre

La configuración de esta causal es demostrativa de la impericia del asesor, pero no por ello justificable en tratándose de la principal providencia de la actuación disciplinaria, que conduce inexorablemente a la nulidad.

Al efecto, su contravención no solo es violatoria del derecho de defensa, sino la encarnación de la existencia de irregularidad sustancial que afecta el debido proceso, en la medida que no habiendo acusación de parte del Estado al encartado, obvio es colegir que le resultará difícil defenderse a este último, si nunca se le elevó una incriminación, y mucho menos supo por qué fue sancionado.

Por tanto, no deja de ser paradójico, que así sea por vía de excepción, la causal que se enuncia ha tenido ocurrencia al interior de la Institución, debiéndose por tanto desterrar tan garrafal y absurdo olvido procesal, y que solo quede en el plano de lo anecdótico su ocurrencia.

Baste por tanto reiterar lo que indica el tratadista Doctor OSCAR VILLEGAS GARZÓN:

“(...) el decreto de nulidad de un proceso, total o parcialmente, constituye la manera de ordenar la invalidez jurídica de un acto procesal; las nulidades se fundamentan en el hecho de que las normas legales que regulan un proceso, disciplinario en nuestro caso, se deben respetar en toda su extensión, no solo por quienes actúan en nombre del Estado investidos de jurisdicción y competencia, sino también por los destinatarios de la ley disciplinaria, toda vez que, como anota Gilberto Martínez Rave, esas normas son las que permiten y facilitan el desenvolvimiento armónico de todos los derechos, de los intereses en juego.

Esto explica por qué cuando esas normas son desconocidas, las diligencias o los actos realizados carecen de validez jurídica (...).

(...) Lo que sí debe quedar claro es que las nulidades se entienden establecidas a favor de los procesados, no del

Estado, para hacer más efectivo el pleno derecho de su defensa (Corte Suprema de Justicia, sentencia del 26 de octubre de 1928), expresión que se mantiene intacta en cuanto a su vigencia, contenido y alcances. (...)”<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El Proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2003: p 387 y 389

## CONCLUSIONES

- 1) El pliego de cargos es la determinación con fundamento en la cual se inicia la fase de juzgamiento. Es una pieza fundamental para el proceso, en cuanto concreta la imputación jurídico-fáctica enrostrada al disciplinado.

Esta decisión tiene como presupuesto probatorio la demostración objetiva de la existencia de la falta y la presencia de medios de convicción que comprometan la responsabilidad del investigado. En esta pieza procesal se le indica al disciplinado que debe responder por una conducta determinada y se le señalan las normas que pudo infringir con su conducta. Es por ello que se le debe precisar la disposición de reenvío que sirvió para conformar la imputación típica.

- 2) La experiencia adquirida a través de los años y el estudio de las investigaciones que por competencia conoce la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comando General de las Fuerzas Militares, en su condición de oficina asesora de la máxima autoridad con atribuciones en la materia, ha permitido establecer que una de las principales irregularidades sustanciales que afecta el debido proceso dentro de las investigaciones Disciplinarias adelantadas al interior de la institución, son las múltiples falencias que se presentan a raíz del **“Pliego de Cargos”**; que como todos sabemos es el pilar fundamental, la columna vertebral del proceso disciplinario, toda vez que en él se cimenta la acusación que se pretenda endilgar y formular en contra de un investigado, por la presunta comisión de una falta disciplinaria.

- 3)** Con el presente trabajo, se logrará de cierta forma, prevenir, corregir y por qué no, solucionar de fondo, las múltiples falencias detectadas y que fueron objeto de estudio, con el fin de empezar a dar correcta aplicación a la norma y la jurisprudencia, frente a la formulación de esta importante providencia, la cual es de vital importancia para el diligenciamiento de las investigaciones disciplinarias y aplicar en forma recta y cumplida justicia disciplinaria al interior de las Fuerzas Militares, como quiera que el fortalecimiento de la disciplina, debe ser un compromiso permanente en la lucha contra los factores de corrupción a que se ve sometido el sector defensa.
  
- 4)** El cúmulo de nulidades que se logrará reducir a través de la cabal aplicación del presente trabajo, se orienta a la vez a que la facultad disciplinaria no se siga disipando en el tiempo, a causa de calificaciones de conductas deficientes y mal construidas, pues el ideal es que se adelanten investigaciones con total ceñimiento a la ley y la jurisprudencia, circunscribiéndose al acatamiento estricto de los principios mínimos que gobiernan la actuación como son: Legalidad, Debido Proceso y Derecho de Defensa.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Política de Colombia, Editorial Linotipia Bolívar y Cía. S en C. Segunda edición, 1992
2. DELGADO RODRIGUEZ, Ana Patricia. Nuevo Código Disciplinario Único Concordado. Ley 734 de 2002, Medellín, Cooimpresos, 2002
3. Ley 836 del 16 de julio de 2003 “Régimen Disciplinario de las Fuerzas Militares”
4. Ley 734 del 05 de febrero de 2002 “Código Disciplinario Único”
5. LÓPEZ GARZÓN, Edgar. Guía Práctica del procedimiento Disciplinario. Bogotá, Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2002
6. MEJIA OSSMAN, Jaime. Principios Constitucionales y Legales. Ley Disciplinaria Fuerzas Militares de Colombia. Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 2006
7. MEJIA OSSMAN, Jaime. QUIÑONEZ RAMOS Silvio San Martin. Procedimiento Disciplinario. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., Bogotá, 2004
8. MEJIA OSSMAN, Jaime. MEJÍA ACOSTA, Karolina. Temática Jurisprudencial del Proceso Disciplinario. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., Bogotá, 2009

9. MEJÍA OSSMAN, Jaime. Código Disciplinario Único. Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 2003
10. MEJÍA OSSMAN, Jaime. Régimen Disciplinario. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., Bogotá, 2007
11. QUINTERO QUINTERO, Martha Helena. Nulidades en el Proceso Disciplinario. Bogotá, Imprenta Nacional, 2005
12. QUIÑONEZ RAMOS, Silvio San Martín. Código Disciplinario Único. Ley 734 de febrero 05 de 2002. Concordancias, Jurisprudencia y Doctrina. Bogotá, Ed. Centro Gráfico Ltda., 2005
13. RORY FORERO, José. De las Pruebas en Materia Disciplinaria. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005
14. RORY FORERO, José. Principios y Garantías Constitucionales en el Ámbito Disciplinario de los Servidores Estatales. Ediciones Nueva Jurídica, Primera Edición, Bogotá, 2003
15. VELASQUEZ GÓMEZ, Iván. Manual de Derecho Disciplinario. Medellín, Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 1999.
16. VILLEGAS GARZÓN, Oscar. El Proceso Disciplinario. Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2003

#### **OTRAS FUENTES.**

1. Pronunciamientos de Segunda Instancia proferidos por el Comandante General de las Fuerzas Militares

**2. Fuentes de Internet:**

Jurisprudencia Corte Constitucional [www.constitucional.gov.co](http://www.constitucional.gov.co)

Fechas de Consulta: 15, 24 y 30 de marzo de 2010; 8, 13, 20 y 26 de abril de 2010; 3, 4, y 5 de mayo de 2010.