



## Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

### Usted es libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

**Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciente no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciente.



**NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

**No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

# **Delimitación del debido proceso y cumplimiento del principio de celeridad en el proceso disciplinario en Colombia.<sup>1</sup>**

Lubier Sebastián Moreno Barrera<sup>2</sup>

Universidad Católica de Colombia

## **Resumen**

La función pública en Colombia es un deber constitucional, legal y reglamentario que es desarrollado por una persona natural que ostenta la calidad de servidor público y que atiende las necesidades permanentes de la administración, entre ellas la prestación de los servicios públicos para los ciudadanos. En virtud de la potestad y la responsabilidad que tienen los funcionarios con el Estado, existe un régimen sancionatorio especial para investigar las conductas de quienes faltan a sus deberes y obligaciones dentro del servicio.

De conformidad con los principios administrativos de legalidad y celeridad se han realizado diferentes modificaciones en la justicia disciplinaria colombiana que apuntan a la eficacia del proceso disciplinario en Colombia.

La modificación más reciente de la justicia disciplinaria es la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se redujeron notoriamente los tiempos en el proceso disciplinario. Esto, en razón al principio de celeridad. Sin embargo, es de vital importancia verificar si existe un nuevo vacío jurídico con la implementación del Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019 y con ello, revisar si se garantiza el debido proceso al investigado que presenta alegatos pre-calificatorios poniendo en conocimiento del despacho su línea de defensa antes de que este último pueda proferir la imputación de cargos o archivo de la investigación disciplinaria.

***Palabras clave:*** Función Pública; Servidor Público; Proceso Disciplinario; Celeridad; Debido Proceso; Alegatos Pre-calificatorios; Colombia.

---

<sup>1</sup> Artículo de investigación presentado como requisito para optar al título de Abogado de la Universidad Católica de Colombia, bajo la asesoría del Doctor Manuel Tenorio Adama

<sup>2</sup> Estudiante con terminación de materias de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, identificado con código estudiantil No. 2112463. Correo electrónico: lsmoreno@ucatolica.edu.co,

## **Delimitation of due process and compliance with the principle of speed in the disciplinary process in Colombia**

### **Abstract**

In Colombia, the public function is a job defined as the set of functions indicated by the Constitution, the Law, the regulation, which must be performed by a natural person to meet the permanent needs of the public administration (Latorre, 2019). For this reason, there is a special sanctioning regime to investigate the conduct of those who fail to perform their duties as public servants.

In order to comply with the administrative principles of legality and speed, different modifications have been made in the Colombian disciplinary justice; typifying disciplinary offenses and establishing a process with appropriate terms for the judgment of the server (Ardila, 2010).

The most recent modification of disciplinary justice is Law 1952 of 2019, through which the times in the disciplinary process were markedly reduced. This, due to the principle of haste. However, it is of vital importance to verify if there is a new legal void with the implementation of Article 220 of Law 1952 of 2019 and with this, to check if due process is guaranteed to the investigated person who presents pre-qualifying allegations by informing the office your line of defense before the latter can issue the imputation of charges or file the disciplinary investigation.

**Keywords:** Public Function; Public server; Disciplinary Process; Haste; Due process; Pre-qualifying arguments; Colombia.

### **Sumario**

**Introducción. 1. Derecho disciplinario en Colombia: Evolución normativa. 1.1 Naturaleza jurídica del Derecho Disciplinario: Función pública. 2. Principio de celeridad y debido proceso en el régimen disciplinario. 3. Análisis comparativo de la Ley 734 de 2002 vs Ley 1952 de 2019. 3.1 Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019: Alegatos pre-calificatorios. Conclusiones. Referencias.**

## Introducción

El derecho disciplinario en Colombia ha sido establecido con el fin de proteger el patrimonio público de las posibles conductas indebidas que realicen los servidores públicos. Por esta razón, el derecho sancionatorio ha determinado por medio de una regulación específica el procedimiento correspondiente para ejecutar la investigación de los hechos objeto de una sanción disciplinaria. De esta manera y en virtud de salvaguardar los derechos fundamentales de los investigados, se han establecido garantías importantes en cada una de las etapas del procedimiento.

Conforme al continuo avance de la sociedad, se han modificado los lineamientos del derecho disciplinario, adicionando o modificando los articulados con el fin de entregar garantías al sujeto disciplinado. En este sentido, la última modificación sobre el procedimiento disciplinario se rige con la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se han reducido los tiempos de cada etapa del proceso y se han implementado el dolo y la culpa dentro del Código General Disciplinario; modificación que permite enmarcar de manera más sencilla la falta y sanción correspondiente a la conducta del servidor, entre otros. A pesar de que la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019, fue prorrogada para el 1 de julio de 2021, es de vital importancia para la academia y la sociedad, realizar un *estudio hermenéutico* de la limitación al debido proceso que permita identificar las posibles falencias normativas del nuevo régimen disciplinario.

Aunado a lo anterior, el derecho disciplinario es un régimen de carácter especial que aplica solamente a quienes ejerzan funciones públicas y que su objeto general es hacer que los servidores públicos cumplan con la función social del Estado, el estudio aplicable a la presente investigación será de carácter *hermenéutico* a partir de una discusión constitucional sobre los principios del debido proceso y de celeridad administrativa. Lo anterior, se realizará partiendo del segundo lineamiento de la investigación hermenéutica que es el *momento proyectivo*, el cual se enfoca en resolver cuáles serán las consecuencias para el sistema jurídico del significado y contenido que se atribuyen a la norma jurídica (Agudelo, 2018).

En este sentido, se buscará establecer si la implementación del Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019 garantiza el debido proceso al investigado al momento de presentar alegatos pre-calificatorios, teniendo en cuenta que el despacho estaría conociendo su línea de defensa antes de que este último pueda proferir la imputación de cargos o archivo de la investigación disciplinaria.

Con el fin de resolver la pregunta, se abordará inicialmente la evolución normativa del derecho disciplinario en Colombia y el marco jurídico de la función pública. Así mismo, se estudiará la importancia del debido proceso y el principio de celeridad en el proceso disciplinario y la implementación de los alegatos pre-calificatorios a partir de la Ley 1952 de 2019 en comparación con la Ley 734 de 2002.

### **1. Derecho disciplinario en Colombia: Evolución normativa**

El derecho disciplinario es un régimen que pertenece al derecho sancionatorio. Es por esto, que su competencia recae sobre el Estado teniendo en cuenta la capacidad punitiva que le corresponde. Es decir que, en Colombia el ejercicio del derecho sancionador se realiza por medio de las autoridades administrativas y los sistemas establecidos para efectuar el poder de coerción sobre los individuos (Ordoñez, 2009).

En Colombia, el derecho sancionatorio se desarrolla a través del derecho penal, derecho contravencional, derecho correccional y de acuerdo con el estudio que nos compete, el derecho disciplinario. En este orden de ideas, es importante mencionar que estos regímenes coinciden en la aplicación de una sanción como la consecuencia de un hecho ilícito, dañoso por culpa o dolo, etc. Sin embargo, a pesar de que el Estado se encuentre facultado para aplicar sanciones a los individuos que son objeto de alguno de estos procedimientos, siempre se debe garantizar un debido proceso al sujeto de la investigación o de la sanción. Esto, con la finalidad de que cada uno de los procedimientos opere de conformidad con la Constitución Política de Colombia, la ley y los principios administrativos (Cerquera, 2015).

A pesar de que la doctrina y la jurisprudencia han realizado un estudio constante sobre la naturaleza del derecho disciplinario y su separación del derecho penal, aún existen vacíos jurídicos sobre el tema y se realizan comparaciones entre las dos regulaciones. No

obstante, afirma Daza (2011) que: “Si el derecho disciplinario se acerca más al administrativo se pueden perder las garantías individuales y constitucionales, y si se acerca más al Derecho Penal se fortalecen más las garantías individuales y fundamentales en su aplicación” (p.28).

Ahora bien, la evolución del derecho disciplinario en Colombia parte de la reglamentación que le dio la Constitución Política de 1886, por medio de la cual se establecieron unos casos de incompatibilidad e inhabilidad, responsabilidades a cargo de los funcionarios y las condiciones necesarias para desempeñar los cargos en las entidades públicas. En 1938 se expidió la Ley 165, a través de la cual se creó la carrera administrativa (Gómez, 2010). Así mismo, la Ley 165 de 1938 fue reglamentada por medio del Decreto 2091 de 1939, que estableció los requisitos para hacer parte del Consejo de Administración y Disciplina creado por la Ley 165 (Gómez, 2001).

Con el fin de organizar la carrera administrativa en Colombia se creó el Departamento Administrativo del Servicio Civil en 1958. Con el Decreto 1732 de 1960, se empezaron a conocer de algunas sanciones aplicables a los servidores como amonestaciones escritas y multas. Finalmente, a través de Decretos como el 2400 y 3074 de 1968, el Decreto 2447 de 1975 y otros, se reglamentaron los derechos y deberes de los sujetos disciplinables. A pesar de los avances normativos hasta ese momento, fue con la Ley 13 de 1984 y el Decreto Reglamentario 482 de 1985, que se dio un cambio significativo en la justicia disciplinaria de Colombia, enmarcando las faltas y sanciones aplicables a los servidores públicos en virtud del principio de legalidad (Cerquera, 2015).

En 1991, con el cambio de Constitución, se estableció un título para el desarrollo de la función pública y el cumplimiento de los fines del Estado con la intención de aplicar un régimen sancionatorio a quienes cumplían funciones públicas (Procuraduría General de la Nación, 2008). Esto se logró por medio de la Ley 200 de 1995, por medio de la cual se unificó el procedimiento aplicable a todos los servidores, logrando garantizar el debido proceso y la seguridad jurídica de los investigados por tratarse de un procedimiento único. Sin embargo, da la oportunidad de realizar analogías con el derecho penal cuando existan vacíos en la norma disciplinaria (Isaza, 1997).

En el año 2002, se modificó la Ley 200 de 1995 por la Ley 734. Con esta última, se logró hacer una distinción entre el derecho penal y el derecho disciplinario. Así mismo, se reconoció la autonomía y el proceso especial aplicable en materia disciplinaria, entendida como un régimen sancionador, desarrollado a través de multas y sanciones previstas en el Código Disciplinario y no con penas privativas de la libertad o particularidades propias del derecho penal (Roa, 2008).

La Ley 734 de 2002 estableció el Código Disciplinario Único, aplicable a quienes ejercían funciones públicas. Incluyó los principios rectores de la Ley disciplinaria, invocando la legalidad, celeridad, debido proceso, reconocimiento de la dignidad humana y otros. De igual manera, expresó los derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos y tipificó las faltas en leves, graves y gravísimas. Esto, con el fin de determinar la sanción aplicable a cada una de las conductas irregulares de los servidores (Villegas, 2017).

En el año 2011, se expide la Ley 1474 y se dictan normas para fortalecer mecanismos de prevención y coerción de cara a la corrupción. De igual manera, se adicionó un procedimiento basado en la oralidad y los principios administrativos de celeridad y economía procesal (Otavo, Patiño y Bermúdez, 2019).

La Ley 1952 de 2019: Código General Disciplinario, derogó la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011. Sin embargo, se prorrogó su entrada en vigencia para el 1 de julio de 2021. Esto, con el fin de que la Procuraduría General de la Nación y las Oficinas de Control Interno Disciplinario a nivel nacional, tuvieran “*una transición y capacitación*” en el manejo de los expedientes (Jaimes, 2017).

A través del conjunto de normas disciplinarias y de los principios de la administración pública, se asegura el correcto funcionamiento de la función pública, garantizando la correcta ejecución de las actividades y el desarrollo de los fines del Estado. Por esta razón, entre el funcionario público y administración pública se genera una relación de subordinación, obligando al servidor a cumplir con la constitución, la ley y su manual de funciones, de lo contrario podría incurrir en una sanción contemplada por el Código Disciplinario que le

implique desde una suspensión a una inhabilidad para ejercer cargos públicos por un determinado periodo de tiempo (Martínez, 2008).

### **1.1 Naturaleza jurídica del Derecho Disciplinario: Función pública**

En el derecho disciplinario colombiano, prevalecen los principios al momento de analizar cada uno de los casos. De acuerdo con Cerquera (2015): “Conforme al artículo 209 de la Constitución Política Colombiana, la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de *igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad*, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones” (p. 21).

Por lo anterior, en diferentes artículos de la Constitución se hace referencia a las responsabilidades generales y al régimen de los servidores públicos. Por ejemplo, el Artículo 6º menciona que los servidores públicos deben responder ante las autoridades correspondientes cuando infrinjan la Constitución o la ley (Ramírez, 2015). Así mismo, por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. En el mismo sentido, el Artículo 122 establece que el empleo público debe tener un manual de funciones determinadas por medio de la ley o de un reglamento. De igual manera, la responsabilidad de los funcionarios públicos que se desprenda de dolo y culpa deberá estar determinada por la ley de conformidad con el Artículo 24 de la Constitución Política (Largo, 2018).

Ahora bien, la importancia de sancionar las faltas de personas al servicio del Estado de manera independiente al resto de la sociedad, radica en una ***relación de especial sujeción*** que se genera entre el servidor público y el Estado. Por esta razón, la administración pública debe imponer el desarrollo de unas actividades específicas obligatorias que se deriven del deber de hacer y no hacer (Jaimes, 2017). Es pertinente aclarar que esta figura deriva del principio de legalidad, en donde es imprescindible que las obligaciones impuestas a estas personas tengan un respaldo normativo previo a su ejecución en el conjunto de obligaciones señaladas por la constitución, la ley, los reglamentos y la jurisprudencia (Pabón, 2018).

La Constitución entregó el poder disciplinario a la Procuraduría General de la Nación, las personerías distritales y municipales y a las Unidades de Control Interno Disciplinario de



las entidades que conforman la Administración Pública, sustentados en los principios de la idoneidad, la objetividad e independencia de quien sanciona (Forero, 2006).

Por un lado, la doctrina que indica que el derecho disciplinario es de naturaleza administrativa, indica que su calidad se desprende del sujeto que es investigado. Es decir que, teniendo en cuenta que quien faltó a sus responsabilidades como funcionario en la entidad pública es un servidor público, la rama del derecho a la cual le corresponde su coerción es al derecho administrativo (Enríquez, 1994). En efecto, el fundamento de esta postura radica en que los sujetos a los cuales se juzga son servidores o particulares que prestan servicios públicos (Lugo, 2016).

Por naturaleza, cuando se habla del derecho en general se suele pensar en el derecho punitivo o coercitivo. Es así que, no solamente el derecho administrativo y disciplinario han tenido disputas a lo largo de la historia por adquirir una autonomía en cuanto su regulación, también ha sucedido con el derecho civil y la definición de dolo y culpa. (Bedoya, 2017). Sin embargo, a pesar de que la justicia disciplinaria cuente con un Código único que establece un procedimiento, la doctrina indica que se aplican los criterios del derecho penal al momento de sancionar a los servidores públicos, en la calificación de la conducta a partir de la tipicidad y la antijuricidad con ocasión al daño causado a un bien de la administración (Villamil, 2017). No obstante, es importante mencionar que los doctrinantes han establecido que tanto la potestad punitiva penal como la sancionadora administrativa se desprenden del ius puniendi genérico del Estado (Mestre, 1991). Así mismo, la sentencia T -146 de 1993 afirma que: “el derecho sancionatorio de se enfoca a la protección de la administración y su funcionamiento a partir del interés público, mientras que el derecho penal busca garantizar el orden social con una finalidad retributiva, preventiva y resocializadora” (Corte Constitucional, 1993).

Ahora bien, el derecho disciplinario y el derecho penal pueden operar simultáneamente sobre una conducta que implique una sanción de carácter disciplinario pero que también conlleve un proceso penal por encontrarse dentro de una conducta punible. Esto, sin que se llegue a vulnerar el principio non bis in ídem. Afirma la Corte Constitucional (1996) que:

Cuando se adelanta un proceso disciplinario y uno penal contra una misma persona, por unos mismos hechos, no se puede afirmar válidamente que exista identidad de objeto ni identidad de causa, pues la finalidad de cada uno de tales procesos es distinta, los bienes jurídicamente tutelados también son diferentes, al igual que el interés jurídico que se protege. (p.1)

Es decir que sobre una misma conducta del servidor público pueden existir diferentes investigaciones siempre y cuando sus finalidades sean diferentes, por ejemplo: La sanción disciplinaria se realiza desde un ámbito ético que protege la moralidad de la administración pública, mientras que el derecho penal protege bienes sociales más generales. Así mismo, cuando existe una investigación de carácter fiscal se sanciona una conducta que lesionó el tesoro público (Corte Constitucional, 2009).

La relación entre el derecho disciplinario y el derecho penal, parte del Artículo 22 del Código General Disciplinario, en cuanto al *principio de Integración normativa*, que consiste en realizar analogías o suplir vacíos jurídicos del mismo carácter jerárquico o superior y que procedimentalmente sean compatibles (Sanabria, 2013). No obstante, el proceso disciplinario no presta mérito alguno a la actuación penal, pues son dos procesos independientes. Es por esto que actualmente las Oficinas de Control Disciplinario interno de las entidades y la Procuraduría General de la Nación, son las competentes para atender las quejas e iniciar las respectivas investigaciones, sin que el proceso penal tenga cabida en la jurisdicción disciplinaria que se adelanta (Villegas, 2017). Sin embargo y pese a la incidencia de otras ramas en el derecho disciplinario, se tendrá siempre como independiente la acción disciplinaria de lo que concurra por los mismos hechos en otros ámbitos jurídicos.

## **2. Principio de celeridad y debido proceso en el régimen disciplinario.**

El principio de celeridad en la administración pública debe entenderse como el cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios públicos en la ejecución de sus labores al momento de llevar a cabo un procedimiento administrativo. La Ley 734 de 2002 indicó en

su Artículo 12 que: “El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código” (p.9).

Entonces es la celeridad aquella necesidad de realizar los procedimientos dentro del periodo de tiempo establecido para cada trámite, con el fin de dar una respuesta oportuna a los sujetos de investigación. Menciona Quintero (2015) que: “La celeridad no sólo se entiende satisfecha con el cumplimiento de términos, si no que exige una aplicación sistemática con todo el ordenamiento, así como la coordinación con otros principios administrativos” (p. 19). Es decir que, la importancia de la aplicación del principio administrativo de *celeridad* en la justicia disciplinaria radica en la obligación del despacho de llevar a cabo el procedimiento de una manera organizada y oportuna que cumpla con los términos apropiados y que no vulnere ningún derecho al sujeto investigado.

Ahora bien, el Artículo 12 de la Ley 1952 de 2019 que derogó al Artículo 6 de la Ley 734 de 2002 indica que:

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.

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.

Es decir que de conformidad con el debido proceso, quien se encuentra siendo sujeto de una investigación disciplinaria debe ser juzgado a partir de los siguientes puntos: I. Que quien conozca de la investigación sea un funcionario competente. II. El procedimiento debe

llevarse a cabo con observancia formal y material de las normas establecidas con anterioridad para el desarrollo del proceso. II. Debe atender los términos del Código Disciplinario (Congreso de la República, 2019).

El debido proceso en la investigación y la sanción aplicable a los sujetos que han actuado en contra de los mandatos que le han sido designados requiere una atención especial. Esto, teniendo en cuenta que el administrado no puede verse afectado por la negligencia o la prontitud que desee implementar el juzgador en cada caso, porque el funcionario debe cumplir con la obligación de adelantar las investigaciones en el tiempo prudencial señalado por la ley, respetando garantías y principios fundamentales en virtud de un proceso adversarial. En ese sentido, afirma Vargas (2012) que:

El ejercicio de la potestad disciplinaria no puede efectuarse de cualquier modo, sino que debe sujetarse al marco legal propio del Estado de Derecho, al cumplimiento estricto de los parámetros constitucionales y legales que buscan finalmente lograr consenso entre el interés general que puede tener la comunidad frente a un resultado investigativo y la protección a la dignidad que como ser humano le atañe al investigado (p. 8).

De conformidad con el debido proceso debe existir el cumplimiento de algunos puntos como los siguientes:

1. Una investigación integral, por medio de la cual se garantice la búsqueda de la verdad real y material de los hechos que son objeto de investigación, para lo cual el operador tiene la obligación de desvirtuar a todas luces la presunción de inocencia, tal como lo concibe la Declaración Universal de los Derechos Humanos, demostrando integralmente lo favorable y desfavorable (Pabón, 2018).
2. De acuerdo con la sentencia C-581-13, la investigación debe estar compuesta por la presentación de las pruebas y los alegatos de conclusión con el fin de que, tras el fallo motivado, se puedan presentar los recursos que correspondan (Ramírez, 2015).

Es decir que, aun cuando se pretenden acoger los principios de celeridad y economía procesal que dicta la nueva normatividad, se debe respetar la prevalencia de los derechos

fundamentales, so pena de ser un acto arbitrario y por ende contrario al Estado social de derecho. Por ende, las decisiones proferidas sin llevar a cabo un estudio pleno de las características por las cuales se produjo la falta, generan automáticamente la vulneración del principio del debido proceso (Congreso de República, 2013).

3. Respecto a la sanción disciplinaria se impondrá cuando se dé por terminada la actuación administrativa y se encuentre debidamente notificado el acto administrativo que decida de fondo el procedimiento.

El Código General Disciplinario establece que el funcionario competente para llevar a cabo la investigación disciplinaria e imponer una sanción debe actuar conforme a la Constitución Política y la ley sin llegar a presentarse un abuso de poder al aprovecharse de su discrecionalidad afectando el ejercicio del derecho al debido proceso y a la defensa del disciplinado. Por esta razón, debe existir coordinación entre el principio de celeridad y debido proceso en el desarrollo del procedimiento disciplinario para que a partir de la efectividad en el desarrollo de un proceso a tiempo se respeten el paso a paso y cada uno de los derechos del sujeto investigado (Vargas, 2012).

### 3. Análisis comparativo de la Ley 734 de 2002 vs Ley 1952 de 2019

A continuación, veremos como la Ley 1952 de 2019, conservó varios aspectos de vital importancia de la Ley 734 de 2002, pero modificó puntos que eran necesarios para la protección de los derechos fundamentales de los investigados en el proceso disciplinario:

**Tabla 1. Análisis comparativo entre la Ley 734 de 2002 y la Ley 1952 de 2019**

<b>LEY 734 DE 2002 VS LEY 1952 DE 2019</b>	
<b>LEY 734 DE 2002</b>	<b>LEY 1952 DE 2019</b>
1. Solicitud de nulidad: Antes del fallo de 1ra instancia.	1. Solicitud de nulidad: Antes del traslado para presentar alegatos.
2. Faltas gravísimas con dolo o culpa gravísima: Destitución e inhabilidad de 10 a 20 años.	2. Faltas gravísimas con dolo o culpa gravísima: Destitución de 10 a 20 años e inhabilidad de 5 a 10 años.
3. Faltas gravísimas con culpa grave: Suspensión o inhabilidad de 6 a 12 meses	3. Faltas gravísimas con culpa grave: Suspensión o inhabilidad de 3 a 48 meses

4. Falta grave dolosa: Suspensión de 6 a 12 meses.	4. Falta grave dolosa: Suspensión de 3 a 24 meses.
5. Falta grave culposa: Suspensión de 1 mes a 179 días.	5. Falta grave culposa: Suspensión de 1 a 18 meses.
6. Falta leve dolosa: Multa de 10 a 180 días de salario.	6. Falta leve dolosa: Multa de 20 a 90 días de salario.
7. Falta leve culposa: Amonestación escrita.	7. Falta leve culposa: Multa de 5 a 20 días de salario.
8. No existía el principio de congruencia.	8. Implementación de congruencia.
9. Inspección o visita especial como medio de prueba: No se encontraba definido el fin y se entendía como una visita de inspección.	9. Art 185 y 186: Descripción de visita disciplinaria, fin, procedimiento.
10. Causales de nulidad: Acudir a otras normas para verificar la trascendencia de la posible nulidad.	10. Art 203: Principios que orientan la nulidad y orientan la convalidación.
11. Término de indagación preliminar: 6 meses.	11. Término de indagación previa: 3 meses.
12. Requisitos del auto de apertura de investigación Art 154:  1. La identidad del posible autor o autores. 2. La relación de pruebas cuya práctica se ordena. 3. Una certificación de la entidad a la cual el servidor público esté o hubiere estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida. 4. La orden de informar y de comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en este código.	12. Requisitos del auto de apertura de investigación: Art 215  1. La identidad del posible autor o autores. 2. Fundamentación sobre la existencia del hecho o la omisión que se investigan 3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena. 4. Certificación de la entidad a la cual el servidor público esté o hubiere estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida. 5. La orden de informar y de comunicar esta decisión.
13. Cierre de investigación disciplinaria: Se concede recurso de reposición. 15 días para que el despacho emita pliego de cargos o decisión de archivo.	13. Cierre de investigación: 10 días para presentar alegatos precalificatorios (Art 220). Alegatos previos a la evaluación de la investigación. Para que el despacho profiera imputación o decida archivar el proceso.
14. Audiencia de procedimiento verbal: Acta escrita.	14. Audiencia de procedimiento verbal: Audio y video. El acta debe ser un resumen de lo ocurrido.

15. El procesado puede rendir versión libre y aportar pruebas en audiencia.	15. El investigado acompañado de abogado puede aceptar cargos previos a la audiencia. -Se suspende la audiencia hasta por 10 días y tiene como beneficio una rebaja de hasta 1/3 parte. -Si el investigado se acercara sin abogado, se debe suspender la audiencia por 5 días para que se le nombre abogado de oficio o acuda con uno de confianza.
16. No es posible variar cargos en audiencia.	16. Posibilidad de variar los cargos en audiencia disciplinaria.
17. Término para alegatos de conclusión: 3 a 10 días.	17. Único termino para alegatos de conclusión: 5 días.
18. Presentación de recurso de apelación contra fallo sancionatorio: Sustentarse en la misma audiencia.	18. Presentación de recurso de apelación contra fallo sancionatorio: Se suspende audiencia 1 o días para presentar recurso de apelación.
19. Plazo para proferir fallo de 2da instancia: 10 días.	19. Plazo para proferir fallo de 2da instancia: 40 días.
20. Recursos Art 111: 3 días.	20. Recursos Art 131: 5 días.

Fuente: Congreso de la República: Ley 1952 de 2019 y Ley 734 de 2002

Se mantiene la clasificación de las faltas en: I. Gravísimas. II. Graves y III. Leves. No obstante, suprimió los criterios para determinar su gravedad o levedad. De igual manera, el grado de culpabilidad y la condición a partir de la cual la realización típica de una falta gravísima realizada con culpa grave se establecía como una falta grave. (Ámbito jurídico, 2019).

Afirma Pacheco (2019) que: “Como aporte para la autonomía del régimen disciplinario, se regula la práctica de los medios probatorios sin que exista la necesidad de dirigirse a la Ley 600 u otro régimen” (p.25). Esto, gracias a que la Ley 1952 de 2019 contempla un capítulo de pruebas como: I. La confesión, II. Testimonio. III. Peritación. IV. Inspección disciplinaria. VI. Documentales e indicios (Castellanos, 2019).

La nueva reglamentación plantea un procedimiento mixto, permitiendo que el procedimiento se lleve a cabo por medio de los procesos ordinario y verbal. Esto en tres

etapas: I. Indagación previa. II. Investigación disciplinaria y III. Juzgamiento. Con la expedición de esta ley se busca la adopción de un procedimiento disciplinario único que brinde mayor celeridad en la actuación administrativa, eficacia de la sanción, y sobre todo lucha efectiva contra la corrupción e impunidad (Congreso de la República, 2019).

✓ **Etapa No 1: Indagación previa vs preliminar en el proceso disciplinario:**

La Ley 734 de 2002 contemplaba esta etapa como una indagación preliminar en la cual se recopilaban el material necesario para determinar el sujeto disciplinable.

La Ley 1952 de 2019 establece desde el Artículo 208 hasta el 211 todo lo relacionado con el desarrollo de esta etapa procesal.

**Tabla 2. Etapa de indagación en la Ley 734 de 2002 vs Ley 1952 de 2019**

LEY 734 DE 2002 VS LEY 1952 DE 2019		
LEY 734 DE 2002 : INDAGACIÓN PRELIMINAR		LEY 1952 DE 2019: INDAGACIÓN PREVIA
Inicio de la indagación	1. De oficio 2. Informe de servidor público 3. Queja 4. Anónimos	1. De oficio 2. Informe de servidor público 3. Queja 4. A diferencia de la Ley 734 de 2002, no procederá por anónimos.
Auto de apertura de indagación: Finalidad	Verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.	Se identifica e individualiza al posible autor de la infracción disciplinaria
Formalidad del auto	1. Fecha del auto 2. Autoridad que lo ordena.	1. Fecha del auto 2. Autoridad que lo ordena.



Decisión	<p>1. Si se identifica al autor de la presunta falta disciplinaria: Se debe emitir de inmediato auto de apertura de investigación.</p> <p>2. No se identifica al autor o no procede la investigación disciplinaria: Se debe emitir auto de archivo.</p> <p>3. Los hechos no constituyen falta disciplinaria: Auto inhibitorio.</p>	<p>1. Si se identifica al autor de la presunta falta disciplinaria: Se debe emitir de inmediato auto de apertura de investigación.</p> <p>2. No se identifica al autor o no procede la investigación disciplinaria: Se debe emitir auto de archivo.</p> <p>3. Los hechos no constituyen falta disciplinaria: Auto inhibitorio.</p>
Términos	6 meses. Podrá extenderse otros 6 meses para los casos de violación a derechos humanos o al derecho internacional humanitario.	3 meses. Podrá extenderse otros 3 meses para los casos de violación a derechos humanos o al derecho internacional humanitario.

Fuente: Congreso de la República: Ley 1952 de 2019

En cuanto a los términos de indagación, la Ley 1952 de 2019 disminuyó a la mitad el periodo de tiempo de esta etapa, teniendo en cuenta que en la Ley 734 de 2002 se contemplaban 6 meses que eran prorrogables por otros 6 meses cuando se presentaban violaciones a los derechos humanos o el derecho internacional humanitario (Ardila, 2010).

Es evidente que la celeridad es la prioridad en el nuevo código, teniendo en cuenta que reduce los tiempos en un 50 % con la finalidad de realizar un proceso en términos oportunos.

Respecto a las quejas temerarias, la Ley 1952 de 2019 mantiene la multa en los 180 salarios diarios mínimos legales vigentes pero modifica indica que se deberá resolver luego de escuchar al quejoso o su defensor en un término de 5 días, mientras que en la Ley 734 de 2002 no se establecía un término para resolver sino que se otorgaban 2 días a partir de la notificación para interponer recurso de reposición contra la resolución que decidiera sobre la multa.

✓ **Etapa No 2: Investigación disciplinaria en el proceso disciplinario:**

De acuerdo al artículo 211 de la Ley 1952 de 2019, esta solo se podrá llevar a cabo cuándo se tenga certeza de la identidad del sujeto disciplinable, y tiene como finalidad: I. Verificar la ocurrencia de los hechos (objeto de la denuncia, queja o que se relacionen a partir de la iniciación oficiosa). II. Establecer si la conducta es una falta que requiera de sanción disciplinaria o si existe una causal de ausencia de responsabilidad.

**Tabla 3. Etapa de investigación disciplinaria Ley 734 de 2002 vs Ley 1952 de 2019**

<b>LEY 734 DE 2002 VS LEY 1952 DE 2019</b>		
	<b>LEY 734 DE 2002 : INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>	<b>LEY 1952 DE 2019: INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA</b>
Inicio de la investigación	<p>Artículo 152- Ley 734 de 2002:</p> <p>Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria.</p>	<p>Artículo 211- Ley 1952 de 2019:</p> <p>Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria</p>
Finalidad de la investigación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la ocurrencia de la conducta</li> <li>2. Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria.</li> <li>3. Esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió.</li> <li>4. Determinar el perjuicio causado a la administración pública con la falta.</li> <li>5. Definir la responsabilidad disciplinaria del investigado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la ocurrencia de la conducta</li> <li>2. Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria.</li> <li>3. Establecer si existe causal de exclusión de responsabilidad.</li> </ol> <p>* La investigación se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.</p>
Contenido de la investigación	<p>Artículo 154- Ley 734 de 2002:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identidad del posible autor o autores.</li> <li>2. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.</li> <li>3. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del investigado, una certificación de la entidad a la cual el servidor público esté o hubiere estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la</li> </ol>	<p>Artículo 215- Ley 1952 de 2019:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identidad del posible autor o autores.</li> <li>2. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes en lenguaje comprensible.</li> <li>3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.</li> <li>4. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del</li> </ol>

	<p>época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.</p> <p>4. La orden de informar y de comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en este código.</p>	<p>disciplinable, una certificación sobre la relación con la entidad a la cual el servidor público esté o hubiese estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.</p> <p>5. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos.</p> <p>6. La orden de informar y de comunicar esta decisión, en los términos del artículo siguiente</p>
Decisión	<p>1. Archivo definitivo de la actuación Art 156</p> <p>2. Evaluación de la investigación (15 días) con la formulación del pliego de cargos, luego del auto de cierre de investigación.</p>	<p>1. Archivo definitivo de la actuación Art 213</p> <p>2. Cierre de investigación: Traslado de 10 días para que los sujetos procesales presenten alegatos previos a la evaluación de la investigación.</p>
Términos	<p>1. Doce (12) meses como regla general podrá extenderse hasta dieciséis (16) cuando se investiguen varias faltas o más de un autor.</p> <p>2. Prorroga hasta por seis (6) meses si hicieran falta pruebas que modifiquen la situación.</p>	<p>1. Seis (6) meses como regla general podrá extenderse cuando se investiguen varias faltas o más de un autor.</p> <p>2. Dieciocho (18) meses en casos de violación a derechos humanos o al derecho internacional humanitario.</p> <p>3. Prorroga hasta por tres (3) meses si hicieran falta pruebas que modifiquen la situación</p>

Fuente: Congreso de la República: Ley 1952 de 2019

Los términos correspondientes a esta etapa, se plantean un periodo de seis (6) meses a partir de proferir el auto que ordena adelantar la investigación, el cual podrá prorrogarse hasta por otros seis (6) meses cuando se trate de varias faltas disciplinarias o varios inculpados; así mismo es de aclarar que este período podrá ampliarse hasta dieciocho (18) meses cuando se trate de violaciones a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, períodos

que pueden ser nuevamente ampliados por otros tres (3) meses cuando hicieren falta pruebas que permitan modificar la situación, en todos estos casos, una vez finalizado este período deberá proferirse auto que ordene archivo o auto que cite a audiencia y formulación de cargos (Ley 1952 de 2019, art. 219).

En cuanto a los términos, el legislador ha determinado que la regla general para llevar a cabo la investigación disciplinaria será de 6 meses, sin embargo, permite unas excepciones en las cuales se podría prorrogar el tiempo con ocasión a la complejidad del estudio del caso.

Cerrada esta etapa, se correrá traslado a la parte para que dentro de los diez (10) días siguientes se presenten alegatos pre-calificatorios a la evaluación de la investigación. Si bien, el nuevo procedimiento disciplinario ha reducido los términos con el fin de atender al principio de celeridad y al debido proceso, en este punto del procedimiento con la inclusión de unos alegatos previos a la evaluación de la decisión, se pone en desventaja al investigado, dando a conocer sus argumentos antes del pronunciamiento del operador.

Como se puede evidenciar, la Ley 1952 de 2019 presenta un procedimiento más completo y con disminución en los términos para resolver, apuntando a los principios de celeridad y debido proceso, conforme a las garantías y a los requerimientos adicionales que estipuló a comparación de la Ley 734 de 2004 que por ejemplo tenía menos parámetros en el contenido de la investigación pues no establecía como una obligación determinar los beneficios del investigado.

### ✓ **Etapa No 3: Juzgamiento en el proceso disciplinario:**

En la Ley 1952 de 2019 sí existe prueba que demuestre la comisión de una falta por la persona que se está investigando, se realiza el pliego de cargos y se cita a audiencia concentrada, siempre que se haya surtido en debida forma la notificación del auto que cita a la audiencia, el cual tendrá que notificarse de manera personal al investigado y a su apoderado. En ese sentido, la audiencia tendrá que celebrarse a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes contados desde de la notificación del auto de citación a audiencia y formulación de cargos (Congreso de la República, 2019).

**Tabla 4. Etapa de juzgamiento en la Ley 1952 de 2019**

<b><u>ETAPA DE INDAGACION INVESTIGACION DISCIPLINARIA ART 211 LEY 1952 DE 2019</u></b>		
<b><u>Actuación</u></b>	<b><u>Requisitos</u></b>	<b><u>Términos</u></b>
Auto que cita a audiencia y formula cargos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grabada en medio de video o audio.</li> <li>2. Acta de cada sesión firmada por los intervinientes.</li> <li>3. Fijación de fecha y hora de continuación de la audiencia.</li> <li>4. No se resuelve ninguna solicitud durante la suspensión de la audiencia.</li> </ol>	No antes de cinco (5) días ni después de quince (15) de la notificación del auto que cita a la audiencia
Desarrollo de la audiencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de las partes</li> <li>2. Presentación de los hechos y cargos</li> <li>3. El investigado debe estar acompañado por su abogado, de lo contrario debe preguntársele si desea acogerse a confesión.</li> </ol>	Se determinan en audiencia
Versión libre	Debe realizarse libre de constreñimiento.	Se determina en audiencia
Solicitud y práctica de pruebas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Necesarias.</li> <li>2. Conducentes.</li> <li>3. Pertinentes.</li> </ol>	Se dará en audiencia y su práctica se podrá dar hasta por un término de 20 días prorrogables por otros 20 mediante decisión motivada.
Presentación de nulidades	<p>Artículo 203 Ley 1952 de 2019- Principios que orientan la declaratoria:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No procede la declaración de invalidez de un acto que cumpla con la finalidad para la que estaba destinado mientras no se viole el derecho a la defensa</li> <li>2. Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad afecta garantías procesales.</li> <li>3. Quien haya coadyuvado con su conducta en la ejecución del acto no podrá solicitar nulidad.</li> </ol>	<p>Artículo 207: Término para resolver</p> <p>-El funcionario competente resolverá la solicitud de nulidad, en los cinco (5) días siguientes a la fecha de su recibo.</p> <p>-Cuando sea presentada en la</p>

	<p>4. Los actos irregulares pueden convalidarse por el perjudicado mientras no afecten garantías constitucionales.</p> <p>Artículo 204: El despacho podrá declarar de oficio la nulidad cuando advierta la irregularidad.</p> <p>Artículo 205: La declaratoria de nulidad afectará la actuación a partir del momento en que se presente la causal.</p> <p>Artículo 206: La solicitud de nulidad hasta antes de dar traslado para los alegatos de conclusión y deberá indicar la causal de nulidad junto con los fundamentos facticos y jurídicos que la sustenten.</p>	etapa de juzgamiento se resolverá en la audiencia.
Variación de cargos	Error en prueba o prueba sobreviniente	<p>*Se dará en audiencia.</p> <p>*Se suspenderá la audiencia por cinco (5) días.</p>
Decisión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación del disciplinado.</li> <li>2. Resumen de los hechos.</li> <li>3. Análisis probatorio.</li> <li>4. Valoración de los cargos y descargos.</li> <li>5. Análisis de la ilicitud.</li> <li>6. Análisis de culpabilidad.</li> <li>7. Calificación de la falta fundamentada.</li> <li>8. Razones de la decisión o absolución.</li> <li>9. Exposición de los criterios tenidos en cuenta para la sanción.</li> </ol>	Suspensión de audiencia por 5 días para tomar decisión.
Recurso contra fallo de 1ra instancia	Oral o escrita	Si es en audiencia se presenta de inmediato si es por escrito tendrá 5 días.
Decisión de segunda instancia	Debe realizarse por escrito	45 días para decidir.

Fuente: Congreso de la República: Ley 1952 de 2019

Es evidente que los cambios que se generaron de una ley a la otra son realizados con el fin de hacer del proceso disciplinario un elemento más eficaz y garante de los derechos de los investigados.

### **3.1 Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019: Alegatos pre-calificatorios.**

De conformidad con el Artículo 220 de la Ley 1952 de 2019:

Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación, declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación (Congreso de la República, 2019).

Surge un nuevo vacío jurídico a pesar de los cambios positivos respecto a la celeridad administrativa que incluye el nuevo Código Disciplinario, relacionado directamente con el debido proceso y el derecho a la defensa del servidor público. Lo anterior, teniendo en cuenta que si bien, el servidor y su abogado buscan realizar unos alegatos precalificatorios que persuadan al despacho de archivar la investigación; también están dando a conocer su línea de defensa antes de la etapa de juzgamiento, situación que puede poner en desventaja al disciplinado, pues la contraparte ya conoce sus argumentos antes de dar a conocer una imputación formal (Control Interno Disciplinario, 2019).

Lo anterior, teniendo en cuenta que existe una vulneración al derecho fundamental del debido proceso en razón a que no existe una relación en la que el investigado esté contradiciendo lo cargos si no que le está dando a conocer la manera en que se piensa defender antes de la etapa de juzgamiento; por lo que el despacho puede hacer uso de esta información para emitir que no le permita al servidor utilizar la línea de defensa trazada anteriormente. Esto, teniendo en cuenta que el despacho puede realizar la tipificación de la sanción de tal manera que los argumentos del investigado no sean procedentes. Así mismo, la oficina de Control Interno Disciplinario, Procuraduría o ente encargado, actúan como juez y parte, razón por la cual el conocer los alegatos del servidor en la etapa de investigación

permite que el sentido del fallo sea modificado y el material probatorio del investigado sea descubierto con anterioridad a la socialización de los cargos (Otavo, 2019). Ahora bien, la modificación que se realizó al procedimiento disciplinario en Colombia resulta ser más eficiente respecto a la aplicación de los principios administrativos de celeridad y debido proceso como se evidenció anteriormente en cuanto la estipulación de parámetros que garantizan la defensa y la oportunidad de contradicción del investigado al igual que la celeridad en las respuestas con la alta disminución de tiempos de respuesta. Sin embargo, olvidó el legislador proteger el derecho a la defensa del investigado cuando presenta su estrategia en unos alegatos precalificatorios, olvidando que el despacho es quien toma la decisión final sobre la sanción que se le impondrá o al procesado. De esta manera, se pone en desventaja al investigado frente a la administración al otorgarle la oportunidad a la entidad de conocer cuál es el método de defensa que quiere emplear antes de que el despacho tome una decisión, generando la opción de que anulen cada uno de los argumentos del investigado antes de proferir una decisión de fondo.

Si bien, a la fecha la Ley 1952 de 2019 no ha entrado en vigencia porque se consideró que era pertinente dar un tiempo prudencial a las oficinas de control interno disciplinario y a la Procuraduría para que se capacitara y pudieran hacer un tránsito normativo eficaz, existe un proyecto de Ley presentado por la Procuraduría General de la Nación, con el fin de realizar algunas modificaciones a los términos establecidos en el nuevo código disciplinario. Ahora bien, respecto al Artículo 220 no existe objeción alguna por parte de los operadores. Es por esto que, es importante dar a conocer las falencias y faltas de garantías que se presentan al debido proceso cuando se da la facultad al despacho de conocer los contrargumentos del investigado y luego emitir un fallo cuando este mismo actúa como juez y parte en el procedimiento (Rodríguez, 2019).

## **Conclusiones**

El derecho disciplinario, es un régimen autónomo, por medio del cual el Estado en ejercicio de su potestad sancionadora busca prevenir y sancionar conductas contrarias al correcto funcionamiento de la administración pública, por lo cual debe gozar de las garantías sustanciales y procesales básicas, consagradas previamente en la constitución y la ley.



El régimen disciplinario y el derecho penal son dos ramas autónomas e independientes, pertenecientes al derecho sancionador como sistema jurídico general en cabeza del Estado. A pesar de que, en la práctica, comparten algunos aspectos fundamentales tales como la categorización de la conducta, sus cometidos o finalidades son distintos, además del escenario en el que se aplican, la forma como están descritas las conductas en la ley y por supuesto en quién ejerce la potestad sancionadora. Respecto a la ilicitud, en el ordenamiento jurídico disciplinario se falta al deber como agente del Estado, mientras que, en el derecho penal, se vulnera un bien jurídicamente tutelado por el Estado.

Para que no sean contradictorios los principios de Debido proceso y Celeridad, es necesario someter el ejercicio del derecho disciplinario, al estricto cumplimiento de los parámetros constitucionales, logrando un equilibrio entre lo que busca la administración pública como ente sancionador, el interés general de la comunidad parte de un Estado Social de Derecho y la protección de la dignidad humana de la persona investigada en este proceso, además de la aplicación de los principios de integración normativa y de investigación integral.

El Código General Disciplinario, tiene dos grandes funciones; la primera, es dotar a la acción disciplinaria y la función punitiva del Estado de una forma eficaz que permita la resolución de los procesos en términos razonables y la segunda, la resolución pronta de la situación jurídica del funcionario derivada de vulnerar las funciones derivadas de la relación de especial sujeción, concluyendo así que, resulta más eficaz la Ley 1952 de 2019 que la Ley 734 de 2002, en cuanto evita la concurrencia de extensos términos y por ende la duración injustificada de un proceso sancionador, al determinar previamente un proceso de naturaleza mixta (oral y escrita), y unas etapas en las que se garantizan tanto la defensa como la economía procesal, por lo cual no se ve afectada la celeridad ni la imparcialidad que debe primar en todo proceso de la administración pública.

Finalmente, a pesar de que las modificaciones legislativas siempre se encuentran enfocadas en subsanar y corregir errores en un marco jurídico, se siguen presentando errores y vulneraciones a los principios administrativos, en especial al debido proceso. Esto, teniendo en cuenta que se permiten actuaciones en las cuales se pone al disciplinado en desventaja

frente al poder sancionatorio que tiene el despacho. Así mismo, es importante recordar que el Estado se encuentra en una posición dominante respecto del administrado y que goza de discrecionalidad para emitir sus fallos. No obstante, siempre deben atender a la constitución y la ley. Sin embargo, con el Artículo 220 de la Ley 1952 se pudo determinar que existe una vulneración directa al debido proceso del disciplinado teniendo en cuenta que los argumentos de la defensa son expuestos ante el despacho previo a la toma de una decisión, lo que permite que el ente disciplinario conozca la línea de defensa del investigado antes de fallar, generándole la oportunidad de atacar los argumentos del disciplinado antes de que pueda defenderse. Así mismo, se determinó que la Ley 1952 de 2019 estableció parámetros y tiempos de garantía al principio administrativo de celeridad. No obstante, respecto al debido proceso, continúa existiendo un vacío jurídico para su correcta aplicación.

## **Referencias**

- Agudelo-Giraldo, O.A. (Ed.). (2018). La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia
- Ámbito jurídico. (2019). Conozca los cambios que el nuevo Código Disciplinario hizo sobre las faltas y sanciones.
- Ardila, Oviedo y Pineda. (2010). Naturaleza jurídica del derecho disciplinario de los servidores públicos en Colombia. Universidad Libre de Colombia, Bogotá.
- Arrubla, D.M. (2015). El debido proceso en las investigaciones disciplinarias adelantadas por la universidad nacional de Colombia a estudiantes. (Trabajo de grado derivado de la práctica corporativa).
- Bedoya, J. (2017). El abandono del cargo dentro del proceso disciplinario en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Castellanos, K. (2019). Cambios en el derecho disciplinario. Notinet Legal.

- Cerquera, P. (2015). *Sistemas de investigación punitiva en Colombia: un estudio comparado entre el proceso penal acusatorio y el régimen disciplinario*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Control Disciplinario Interno. (2019). *Cartilla de derecho disciplinario*. Superintendencia de Industria y Comercio.
- Daza, M. (2011). *La naturaleza jurídica del derecho disciplinario ¿autónoma e independiente?* Barranquilla. Actualidad Jurídica. Ed. 3 y 4 - Universidad del Norte.
- Enríquez, L. (1994). *Perfiles de Derecho administrativo disciplinario*. Cali: Jurídica Equidad.
- Forero, J. (2006). Garantías constitucionales en el ámbito disciplinario de los servicios estatales. Análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal desde la óptica de un Derecho disciplinario autónomo. *Diálogos de saberes* n°25, pp. 211 a 238.
- Gómez, C. (2001). *Dogmática del derecho disciplinario*. Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Gómez, C. (2010). El derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. *Revista Derecho Penal y Criminología* (32), pp. 115-154.
- Isaza, C. (1997). *Derecho disciplinario- Parte general*. Bogotá. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez
- Jaimes, D. (2017). *Análisis dogmático del derecho disciplinario colombiano ¿Es realmente el derecho disciplinario una rama autónoma del derecho penal?* Trabajo de grado. Bogotá. Universidad Católica de Colombia.
- Largo, J. (2018) *La Dicotomía Del Sistema Procesal Sancionador Colombiano En Materia Disciplinaria Y Penal Sobre Los Servidores Públicos*. (Tesis, Maestría en Derecho Administrativo, Universidad Militar Nueva Granada)

- Lugo, P. (2016). Aplicabilidad de la teoría del error en el proceso disciplinario para el caso colombiano. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Martínez, E. (2008). Régimen del servidor público. Bogotá. Escuela Superior de Administración Pública. Recuperado de <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- Mestre, J. (1991). *Potestad sancionadora de la administración pública*. (Vol. III). Madrid: Civitas.
- Ordoñez, A. (2009). Justicia disciplinaria. De la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud. Bogotá, Procuraduría General de la Nación. IEMP Ediciones.
- Otavo, J, Patiño, A, Preciado, O. (2019). Análisis del procedimiento administrativo sancionatorio instaurado en la ley 1952 de 2019: Una mirada comparativa con la Ley 734 de 2002 y la ley 1474 de 2011. Ibagué. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pabón, J. (2018). La aplicación práctica del principio de investigación integral en materia disciplinaria. Trabajo de grado. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Pacheco, Z. (2019). La confesión como medio probatorio en derecho disciplinario y sus características sustanciales en el nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019). (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Procuraduría General de la Nación. (2008). Procedimiento ordinario disciplinario. Bogotá. Instituto de estudios del Ministerio Público IEMP Ediciones. Recuperado de <https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/Procedimiento%20Ordinario%2012.pdf>
- Quintero, L. (2015). La aplicación de los principios de Celeridad y Debido Proceso en los Procesos de Cobro Coactivo en Colombia. Un análisis desde su naturaleza y la normatividad vigente. 2006-2015. Bogotá. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

- Ramírez, M (2015). *Sanción Administrativa en Colombia*. Bogotá. Pp. 107 – 148. Vniversitas, Universidad Javeriana.
- Rodríguez, I., et al. (2019). Cartilla derecho disciplinario. Bogotá. Control Interno Disciplinario- Superintendencia de Industria y Comercio. Recuperado de [https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones/CARTILLA%20DE%20DERECHO%20DISCIPLINARIO%20\(1\).pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones/CARTILLA%20DE%20DERECHO%20DISCIPLINARIO%20(1).pdf)
- Rodríguez, W. (2020). La independencia del derecho disciplinario para los servidores públicos en relación con el derecho penal en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Sanabria y Pinto. (2013). Aplicación de la integración normativa en materia disciplinaria. Repositorio Universidad Militar.
- Vargas, N. (2012). Prácticas en los procesos disciplinarios que generan irregularidades sustanciales y desconocimiento de los principios rectores. Dirección de posgrado, facultad de Derecho Universidad Militar Nueva Granada.
- Villamil, L. (2017). Aproximaciones teóricas entorno a la naturaleza jurídica de la ilicitud sustancial: una mirada del derecho disciplinario desde el antiformalismo. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Villegas, M. (2017). Cómo garantizar el principio de Debido Proceso en las actuaciones disciplinarias que se adelanten en el marco del Artículo 48 No. 1 de la Ley 734 de 2002. Universidad Santo Tomas. Bogotá.
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia, 1991.
- Consejo de Estado, sección segunda. (1991). *Sentencia 8 de abril de 1991*.
- Consejo de Estado, Sala plena. (2009). *Rad. 2003.00442-01*.
- Consejo de Estado, sección Segunda. (2019). Sentencia 19001233300020140037201 (01032017).
- Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T-161 de 2009*.

Corte Constitucional. (1992). *Sentencia T- 460 de 1992.*

Corte Constitucional. (1993). *Sentencia T-146 de 1993.*

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-489 de 1997.*

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia C-851 de 2013.*

Gobierno Nacional (1968). Decreto 2400 de 1968.

Gobierno Nacional (1973). Decreto 1950 de 1973

Congreso de la República (1995). Ley 200 de 1995. *Código Disciplinario Único.*

Congreso de la República (2002). Ley 734 de 2002. *Código Disciplinario Único.*

Congreso de la República (2011). Ley 1474 de 2011. *Estatuto anticorrupción.*

Congreso de la República (2019). Ley 1952 de 2019. *Régimen disciplinario en Colombia.*