

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-03
		Versión: 01
		Página 1 de 25

ELEMENTOS DETERMINANTES PARA GRADUAR LA LEVEDAD O GRAVEDAD DE UNA FALTA O SANCIÓN DISCIPLINARIA EN COLOMBIA

DANIEL ESCOBAR ECHEVERRI
E-mail: danes1904@hotmail.com

JUAN ESTEBAN TOBÓN GRISALES
E-mail: toboncomando@gmail.com

SILVIA JULIANA URIBE JAIMES
E-mail: silvijuja@hotmail.com

**Institución Universitaria de Envigado
2015**

Resumen: En el presente artículo, se tiene por propósito fundamental determinar los elementos determinantes para graduar la levedad o gravedad de una falta o sanción disciplinaria conforme a la legislación colombiana; para ello, se parte de la identificación de los criterios doctrinales y normativos determinadores de la levedad o gravedad de una falta disciplinaria; a su vez, se establecen los fines de la falta y la sanción en el derecho disciplinario colombiano; y por último, se analizan los alcances del amplio margen de regulación e interpretación en materia disciplinaria que tiene el legislador y el juez para la graduación de la falta y la sanción.

Palabras claves: *Falta disciplinaria, Sanción disciplinaria, Graduación de la falta disciplinaria, Graduación de la sanción disciplinaria, Tipos de faltas, Tipos de sanción.*

Abstract: In this article, the fundamental purpose is to determine the key factors for adjusting the lightness or seriousness of an offense or disciplinary action under Colombian law; for this, it is part of the identification of the instigators doctrinal and normative standards of levity or severity of a disciplinary offense; in turn, the purpose of the misconduct and the penalty in the Colombian disciplinary law established; and finally, the scope of the regulation ample and interpretation in disciplinary matters that have the legislator and the judge graduation misconduct and the penalty are analyzed.

Keywords: *disciplinary offense, disciplinary measure disciplinary offense Graduation, Graduation of disciplinary sanctions, types of faults, types of sanction.*

1. INTRODUCCIÓN

Para hacer referencia a los elementos determinantes para graduar la levedad o gravedad de una falta o sanción disciplinaria conforme a la legislación colombiana, es necesario partir de una aproximación conceptual de la noción misma de derecho disciplinario, identificando a su vez sus

características, naturaleza y elementos, de tal forma que se pueda tener un referente claro de la temática y objeto de estudio que se quiere abordar.

A propósito, el Derecho Disciplinario puede definirse como:

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 2 de 25

Un conjunto de normas y principios jurídicos que permiten determinar responsabilidad e imponer sanciones a los servidores públicos cuando estos violan sus deberes, obligaciones o incurren en la vulneración de las prohibiciones o incompatibilidades que para ellos ha establecido la ley. Este tipo de responsabilidad ha dado lugar a la formación de una rama del Derecho Administrativo llamada Derecho Disciplinario, en el cual una parte de la doctrina ha tratado de encasillar como autónomo y otra parte, como dependiente, cuestión que no es objeto de debate en el presente trabajo (Bulla, 2006, p. 14).

Su finalidad es garantizar la eficiencia administrativa de la función pública, así como la legalidad, responsabilidad e imparcialidad mediante la aplicación de un sistema que establece, de una parte, las faltas disciplinarias, las personas responsables, las sanciones disciplinarias y la extinción de su responsabilidad, y de otra, consagra las reglas de juego necesarias para la debida tramitación del proceso, a fin de que el instructor u operador disciplinario, una vez tenga certeza sobre la comisión de la falta, emita el correspondiente juicio valorativo.

Frente a estos y otros hechos, la misma administración pública y otros órganos creados constitucionalmente para ello, tienen

una potestad sancionadora. Esta potestad está dirigida a reprimir las conductas antijurídicas que se separan de la normatividad administrativa. Y debe ser así, por cuanto jurídicamente no puede concebirse un Estado Social de Derecho sin control del poder, porque socialmente la comunidad reclama mayor eficacia de la administración y del Estado para controlar los desmanes de quienes personalizan la administración pública, quienes son los servidores públicos.

Ahora bien, de acuerdo con Castillo (2012), el hecho punible, para ser sancionable, debe ser imputable a la persona como obra suya no sólo de manera objetiva (autoría material), sino también subjetiva (culpabilidad), en cuanto sujeto dotado de dignidad y libertad (...); por su parte, la culpabilidad es la misma responsabilidad plena, la que comporta un juicio de exigibilidad en virtud del cual se le imputa al servidor estatal la realización de un comportamiento disciplinario contrario a las normas jurídicas que lo rigen.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 3 de 25

Dicho comportamiento ha de adecuarse de conformidad con lo estipulado por la norma (Ley 732 de 2002), en cuyo artículo 42 se indica que las faltas se clasifican en gravísimas, graves y leves. Las faltas gravísimas, se traducen en la imputación taxativa o cerrada del hecho generador o conducta constitutiva de la falta (artículo 48 de la Ley 734 de 2002); y respecto a las faltas graves y leves, se debe tener presente que el sistema de imputación descansa en la teoría de numerus apertus, típico del sistema disciplinario, por tanto, las conductas disciplinables se soportan en tipos abiertos o tipos en blanco (normas de reenvío)

A lo anterior, el artículo 50 del CDU agrega que constituyen faltas de estas naturalezas: el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades, el conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

Estas conductas deben complementarse con las normas en las que se consagren los

deberes, funciones, prohibiciones. De esta forma, para endilgar responsabilidad disciplinaria, es necesario: que exista una relación causal entre la voluntad del agente y el evento producido.

El operador debe examinar la actitud, frente al deber que le corresponde en relación con el asunto que se valora, se debe entonces observar su grado de libertad (exigibilidad de la conducta) y el conocimiento de la ilicitud del comportamiento (modalidad dolosa) y la inobservancia del cuidado necesario en el desarrollo de sus funciones.

Todo lo anterior hace perentorio y necesario identificar los criterios doctrinales y normativos determinadores de la levedad o gravedad de una falta disciplinaria, analizando para ello la posición de la jurisprudencia colombiana y estableciendo los fines de la falta y la sanción en el derecho disciplinario colombiano.

El artículo segundo de la ley 734 de 2002 regula de manera expresa quiénes pueden en nombre del Estado, iniciar, tramitar o

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 4 de 25

adelantar un proceso disciplinario, consagrando para éstos una gran responsabilidad, teniendo en cuenta su finalidad, la cual implica la vigilancia del desempeño del servidor público, con miras al cumplimiento de la función pública, motivo por el cual no puede desconocerse el carácter sancionador con que suele identificársele y a veces confundirse con el mismo Derecho Penal.

A pesar de que existen elementos comunes entre el procedimiento penal y el procedimiento disciplinario en lo que tiene que ver con la tipicidad, la responsabilidad imputable y las sanciones, no han de confundirse: el derecho disciplinario va encaminado a la verificación del cumplimiento del deber funcional de los servidores públicos, de tal forma que se apliquen los correctivos cuando éstos violan sus deberes y obligaciones.

Cabe resaltar el carácter evolutivo reflejado principalmente en el desarrollo normativo, jurisprudencial y doctrinal, previsto en la Ley 200 de 1995 hasta mayo 4 de 2002 y a partir de mayo 5 de 2002 a

través de la Ley 734, integrando a ésta última, algunos principios rectores de la constitución Política, Tratados Internacionales sobre derechos Humanos ratificados por nuestro país y demás normas nacionales e internacionales en razón de convertirse en normas integrativas del Código Disciplinario Único.

Sin embargo, a pesar de esas semejanzas y diferencias entre el ámbito penal y el disciplinario, en este último no existen criterios objetivos para la graduación de la falta y la sanción, como sí se da en otros ámbitos del derecho, como es el caso del derecho penal.

Esta situación evidencia la existencia de un vacío que es necesario abordar, ya que la falta de este tipo de criterios evoca que la tasación de la falta y la sanción queda en manos del arbitrio del Ministerio Público, lo que se resume a una valoración subjetiva que se rige, si es que podría decirse, sólo por principios de la sana crítica que haga de cada situación en particular.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 5 de 25

2. FUNDAMENTOS DOCTRINALES Y NORMATIVOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DISCIPLINARIO

El Derecho Disciplinario para algunos es considerado como una rama del Derecho Administrativo; para otros como una ciencia autónoma. No se desconoce su carácter sancionador, por lo cual algunos establecen comparaciones y a la vez definiciones como una ciencia penal administrativa; sin embargo, todas estas definiciones van encaminadas a identificarlo como un conjunto de normas que establecen y regulan parámetros de control a los servidores públicos estableciendo procedimientos para imponer sanciones producto del incumplimiento de sus deberes y obligaciones en el ejercicio de sus funciones.

Para el Doctor Jairo Enrique Bulla Romero:

El Derecho Disciplinario está directa e íntimamente relacionado con el Control Administrativo. En términos generales, podemos decir que este es la inspección, la observación, la vigilancia y la

comprobación de una cosa, hecho, conducta o fenómeno que incide directa o indirectamente a la administración pública o al servicio público. Viene a ser el conjunto de normas, reglas y principios que orientan y dirigen el recto y probo ejercicio de la función pública y que, en caso de lesionarlas, ponerlas en peligro o violarlas, entra a operar mediante los mecanismos y sistemas previstos para sancionar a los responsables (Bulla, 2006, p. 7).

La Corte Constitucional, con ponencia del doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, en sentencia T-438 de 1992, expresó:

(...) El Derecho Disciplinario está compuesto por un conjunto de normas y principios jurídicos que permiten imponer sanciones a los servidores públicos cuando estos violan sus deberes, obligaciones o incurren en vulneración de prohibiciones o incompatibilidades que para ellos ha establecido la ley (...) (Corte Constitucional, 1992, T-438).

Además, la Corte Constitucional, en sentencia C-341 de 1996, cuyo magistrado Ponente fue el doctor Antonio Barrera Carbonell, dijo al respecto:

El Derecho Disciplinario comprende el conjunto de normas, sustanciales y procesales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 6 de 25

funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo”. También agregó que el Estatuto Disciplinario regularía la violación de los deberes, de las prohibiciones o de las inhabilidades o incompatibilidades, a que están sujetos los funcionarios y empleados públicos, las sanciones en que pueden incurrir los sujetos disciplinados, y el procedimiento a través del cual se deduce la correspondiente responsabilidad disciplinaria (Corte Constitucional, 1996, C-341).

Según Gómez (2004):

El Derecho Disciplinario se entiende como el conjunto de normas dirigidas a regular los comportamientos (acciones u omisiones) de los funcionarios públicos, o los particulares que ejerzan funciones públicas de manera transitoria o definitiva. El Derecho Administrativo sancionador es de origen netamente administrativo y tiene su mayor expresión en el Código Disciplinario Único (p. 67).

Y por último, según Younes (1993), la responsabilidad disciplinaria:

se traduce en las distintas sanciones que puede imponer la administración a sus servidores, como consecuencia de la violación de estos a sus deberes, obligaciones, o a la inobservancia de las prohibiciones e incompatibilidades, que para la función pública establecen las leyes (p. 305).

Como puede verse, tanto la doctrina como la ley han delimitado con claridad los alcances y limitaciones del derecho disciplinario, el cual, por su naturaleza y características, es claramente diferenciable de otras ramas del derecho, como es el caso del derecho penal, frente al cual toma distancia tanto desde el punto de vista sustantivo como objetivo.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DISCIPLINARIO

En el texto de Derecho Disciplinario del Doctor Bulla (2006), se hace una descripción de cómo el Derecho Disciplinario ha adquirido una autonomía que permite hoy hablar de éste como ciencia propia o autónoma del Derecho, sin desconocer sus orígenes y como tal su evolución.

El Derecho Disciplinario, como dijimos, ha venido en ascenso y ha adquirido paulatinamente entidad propia, connotación específica y se ha ido perfilando como ciencia propia o autónoma del Derecho. Dijimos, con razón, que formaba parte del Derecho Público y son sus fuentes el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Laboral Público, el Derecho Procesal o

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-PI-32</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 7 de 25</p>

Procedimental y el Derecho Penal o Punitivo, entre otros.

Por ello estimamos que si bien se ha desmembrado del Derecho Administrativo, ha adquirido entidad suficiente por virtud de la evolución y dinámica normativa, y hoy en día ya tenemos un texto no solo con normas positivas sustanciales, sino que contamos con cuerpo procedimental y estructuras jurisdiccionales con solvencia, preparación y prestigio que reivindican y destacan el Derecho Disciplinario como rama del Derecho Público, con autonomía doctrinaria, jurisprudencial e institucional; poco a poco se va perfilando una modalidad del ejercicio profesional específica en el Derecho Disciplinario. Por ello, desde nuestro pretérito trabajo en 1995, propendíamos a una disciplina o ciencia autónoma, independiente y autosuficiente (Bulla, 2006, p. 11).

La Corte Constitucional, en múltiples decisiones, ha estudiado la naturaleza y finalidad del Derecho Disciplinario (entre otras, las sentencia T-438/92, C-417/93, C-251/94, C-427/94, etc.), y de ellas se desprende que éste es consustancial a la organización política y absolutamente necesario en un Estado de Derecho, por cuanto busca garantizar la buena marcha y el buen nombre de la administración pública, así como asegurar a los ciudadanos que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los

derechos y libertades de los gobernados. Por ello el Derecho Disciplinario está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, ya que los servidores públicos no sólo responden por la infracción a la Constitución y a las leyes sino también por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Estas consideraciones permiten comprender el sentido y la importancia del C.D.U. o Ley 734 de febrero 5 de 2002, como cuerpo orgánico que señala los deberes, prohibiciones, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, derechos y funciones de los servidores públicos, así como las faltas, el procedimiento y las sanciones respectivas de estos servidores públicos. En efecto, como ya se describió en líneas anteriores, antes de la expedición de este Estatuto, existía una multiplicidad de regímenes disciplinarios, que dificultaban la aplicación del Derecho Disciplinario y podían vulnerar el principio de igualdad.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 8 de 25

El Derecho Disciplinario a pesar de su evolución como ciencia autónoma, es necesario reconocer, por un lado su naturaleza sancionadora y como tal sus orígenes y similitudes con el Derecho Penal, y por otro lado su naturaleza pública por los destinatarios de lo allí consagrado en este caso los servidores públicos, sin embargo, los aspectos que le dan forma y fuerza a su definición como ciencia autónoma es el establecimiento de reglas, principios y procedimientos propios, en este sentido la Corte Constitucional se había pronunciado con anterioridad a la expedición del actual Código Disciplinario Único a través de la Sentencia C-769 de 1998:

El Derecho Disciplinario, por su naturaleza sancionadora, es una especie del Derecho Punitivo. Ello implica que las garantías sustanciales y procesales del Derecho más general, el penal, sean aplicables al régimen disciplinario. Es decir, que ante la ausencia de reglas y principios propios que rijan lo disciplinario, dado que es un derecho en proceso de sistematización y elaboración de los institutos sustanciales y procesales que lo estructuran como una disciplina autónoma, se ha hecho imperioso acudir a los principios y garantías propios del Derecho Penal. No obstante, mientras el Derecho Disciplinario no termine el proceso de construcción de las reglas y principios que le son propios las

remisiones a los principios, garantías e instituciones penales serán inevitables; aunque no debe llegarse a la situación de extremar la aplicación de éstas en desmedro de las reglas especiales que gobiernan el sistema disciplinario (Corte Constitucional, 1998, C-769).

La Corte Constitucional a través de la sentencia C-095 de 1998, a su vez sostuvo:

Constituye un principio fundamental sobre el cual se estructura la Carta Política de 1991 y se erige el Estado social de derecho colombiano, que los servidores públicos -en la consecución de los cometidos estatales-, desempeñen las funciones para las cuales han sido designados con sujeción al ordenamiento jurídico vigente, de manera que, se pueda deducir una responsabilidad de su comportamiento por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones (C.P., arts. 2 y 6.) (Corte Constitucional, 1998, C-095).

De esta manera, la naturaleza del derecho disciplinario es administrativa y sancionadora o punitiva, protegiendo este el servicio público que es lesionado cuando se cometen faltas en su contra.

De esta manera, tiene una finalidad diferente a la del derecho penal clásico y a la del derecho penal administrativo.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 9 de 25

2.3. POTESTAD DISCIPLINARIA

La definición propia de Estado, trae consigo, la implementación de un orden institucional en busca de garantizar el cumplimiento de unos fines estatales previamente definidos en nuestra carta política, lo que necesariamente conlleva a la responsabilidad de garantizar los mismos a través de una óptima ejecución y ejercicio de funciones por los servidores a quienes se encomienda la tarea de actuar conforme a los requerimientos de sus deberes, prohibiciones y el cabal ejercicio de la función pública, que redunde en el correcto funcionamiento de los órganos estatales y la adecuada prestación de los servicios que corresponden al aparato estatal y el estricto manejo de sus recursos.

Siendo así, los servidores públicos reflejan con sus acciones y omisiones el actuar estatal; en este sentido, se establece que sea el Estado, en su personificación jurídica, en quien se haya radicado la titularidad de la potestad disciplinaria, para ser ejercida por conducto de los órganos administrativos cuya competencia disciplinaria establecen la misma constitución y la Ley.

Precisamente, en debates para la aprobación de lo que posteriormente se convirtiera en la Ley 200 de 1995, se dijo

(...). La potestad disciplinaria se deriva del deber que tiene la Administración Pública de asegurar la consecución de los fines del Estado y el correcto funcionamiento y adecuada prestación de los servicios públicos (...) y es un instrumento valioso para que el Estado y el derecho alcancen sus metas. Por esto debe ser utilizada en el mejor sentido por el Estado colombiano (...) (Gaceta del congreso No. 73, de mayo 4 de 1993, p. 4.),

En este mismo sentido, la Corte Constitucional en Sentencia C-095 de 1998, en cuanto a la potestad disciplinaria, se pronunció:

Así las cosas, la administración pública goza de un poder disciplinario para someter a sus servidores y obtener de ellos la obediencia, disciplina, moralidad y eficiencia necesarias para el cumplimiento de sus deberes y demás requerimientos que impone la respectiva investidura pública, a fin de que se cumpla con el propósito para el cual han sido instituidos, como es el servicio al Estado y a la comunidad, en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento (C.P., art. 123).

Se configuran, así, los servidores públicos como destinatarios de la potestad

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 10 de 25

disciplinaria, debido a la subordinación que los mismos presentan para con el Estado. Ver la Sentencia C-280/96, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. y, en consecuencia, a ella se someten según lo establece la Constitución Política de 1991 en su artículo 123, los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Corte Constitucional, 1998, C-095).

Respecto a la conceptualización del término de potestad disciplinaria es de anotar:

La potestad disciplinaria recibe también el nombre de facultad disciplinaria o poder disciplinario, la cual definimos en los siguientes términos: "[1] Facultad de autocontrol disciplinario que ejerce el Estado para asegurar su correcto funcionamiento y la realización de sus fines. [2] Competencia jurídica que atribuye la Constitución y la ley a determinados funcionarios para ejercer el poder disciplinario. [3] Mecanismo de autorregulación de la administración estatal que se aplica mediante el ejercicio de la acción disciplinaria para preservar, entre otros, los imperativos de la moralidad, transparencia, eficiencia, eficacia administrativas etc., de los servidores públicos o particulares que desempeñen funciones públicas; y dentro del marco jurídico de jurisdicción y competencia disciplinarias. [4] Competencia que, en su titularidad, como derecho-deber corresponde al Estado en ejercicio del poder estatal de dirección y mando, con atribuciones para investigar, sancionar e imponer la disciplina cuando

los servidores públicos incurran en actos u omisiones, que desnaturalicen sus funciones.(L. 734/002, art. 1).

Siendo así, el anterior autor hace referencia a unos caracteres propios de la potestad disciplinaria entendidas como características necesariamente identificables en el desarrollo de la misma, como son la de ser preventiva, de control, garantizadora y sancionadora; conceptos importantes a la hora de establecer concepciones más amplias de la función disciplinaria, pues la usanza generalizada de dicho concepto sólo se circunscribe a su característica sancionadora, en este sentido el autor describe los siguientes aspectos:

La potestad disciplinaria entraña el derecho-deber del Estado de exigir obediencia y disciplina a la organización humana que lo integra; también, el ejercicio de la acción disciplinaria, la existencia de un proceso de la misma naturaleza, la investigación de la conducta del sujeto disciplinable a la luz del procedimiento predeterminado, de los principios de legalidad y del debido proceso administrativo-disciplinario, del derecho de defensa, la absolución, exoneración o aplicación de una sanción y el poder coercitivo para hacerla efectiva; todo lo cual permite reconocerle a la potestad disciplinaria, las características de ser preventiva, de control,

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 11 de 25

garantizadora y sancionadora (L. 734/002, art. 1).

Cabe resaltar la importancia conceptual de las características establecidas por el doctor Solano (2003), puesto que como se citó en líneas anteriores, dan una visión más amplia del ejercicio de la potestad disciplinaria en cabeza del Estado con una integralidad que comprende no solo la imposición de sanciones, sino la prevención de la comisión u omisión de acciones que conlleven a la constitución de faltas disciplinarias; el ejercicio propio del control en principio entendido como autocontrol por las mismas entidades (Control interno) o el ejercicio del mismo por parte de entes externos competentes.

Igualmente la imposición de parámetros y procedimientos que garanticen una efectiva aplicación de las sanciones, que permitan hablar de una seguridad jurídica y el respeto del debido proceso, para aquel que por algún motivo se encuentre incurso en el desarrollo de una acción disciplinaria y por último la característica sancionadora entendida como esa facultad de aplicar e imponer sanciones por parte del Estado y hacer exigible esa

obediencia y disciplina a sus servidores, en este sentido el Bulla (2006) establece los siguientes conceptos:

Preventiva. Se evidencia en tres sentidos, que guardan una necesaria conexidad: 1) Cuando el legislador prevé con antelación qué comportamientos, activos u omisivos, son nocivos al cabal comportamiento de la organización estatal y, además, describe en normatividad legal aquellas conductas constitutivas de deberes y prohibiciones a las cuales debe ceñirse y no incumplir los servidores públicos con la finalidad de que realicen eficazmente los cometidos estatales; es decir, para que la potestad preventiva esté en vigor, señala cuáles conductas son permisibles y cuáles no lo son.

Este carácter preventivo lleva implícito un llamado al servidor público para que se abstenga de incurrir en acciones u omisiones antijurídicas capaces de causar perjuicio a la sociedad y a la propia administración pública u organismo estatal. 2) Para exigir a los servidores públicos obediencia y disciplina en el ejercicio de sus funciones y/o cumplimiento de los cometidos estatales a su cargo o bajo su responsabilidad, por medio de los rangos o niveles jerárquicos que componen la entidad estatal y 3) En actividades de retroalimentación, como objetivo de una política institucional

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-PI-32</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 12 de 25</p>

tendiente a prevenir la comisión de faltas disciplinarias, que como método de inducción y reinducción implique para los servidores públicos contenidos de información y capacitación sobre el régimen disciplinario que le es aplicable, e incluya prácticas de engranaje humano-funcional para optimizar el desempeño de la función pública, la prestación de un mejor servicio, de resultados-impacto a la comunidad, y desplegar conciencia social, laboral y conductas acordes con el ordenamiento jurídico y, por ende, de las consecuencias que se derivan de comportamientos, activos u omisivos, generadores de infracción (Bulla, 2006, p. 19).

De control. Conforme al contenido, la finalidad, los sujetos y el ámbito de acción disciplinaria, por parte de los organismos, entidades y autoridades competentes, las clases de control establecidas por la Constitución Nacional y la ley tienen efectos de responsabilidad e incidencia personal sobre los servidores públicos que actúan en nombre o como agentes de las instituciones.

Desde este punto de vista se habla de control disciplinario, interno y jerárquico (a cargo de la propia entidad estatal), y el externo que corresponde al ministerio público - Procuraduría General de la Nación, personerías -, y al Consejo Superior de la Judicatura dentro de su potestad disciplinaria jurisdiccional, destinados al cumplimiento de los fines del Estado en este campo. Además, sin perjuicio de este control, están instituidos

los controles estatales de carácter penal y fiscal por conducto, respectivamente, de la Fiscalía General de la Nación y la Contraloría General de la Nación, como también la acción de repetición, relacionados con la actividad funcional estatal. Es evidente que la ausencia o ineficacia de dichos controles genera caos, distorsión de los cometidos estatales, abuso o extralimitación de funciones y propicia corrupción (Bulla, 2006, p. 19).

Garantizadora. El titular del poder disciplinario no podrá imponer medidas sancionatorias sin la observancia del debido proceso y si no existe prueba de la existencia de la falta y de la responsabilidad del presunto infractor, y deberá decretarlas mediante fallo cultivado.

Sancionadora. Entendida como: 1) Facultad reglada atribuida a las entidades y organismos públicos por las normas legales que la regulan, de aplicar el régimen disciplinario y producir actos administrativos sancionatorios. 2) Poder legal de la administración pública u otros organismos estatales, que se ejerce en función administrativa para imponer, dentro del ámbito de sus atribuciones o competencias y mediante fallo disciplinario, sanciones o correctivos de la misma naturaleza, tendiente a morigerar la

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 13 de 25

conformidad entre la conducta del servidor público o agente estatal con la norma preexistente infringida.

Así como se ejercen los controles disciplinarios internos y externos, también existen las potestades disciplinarias sancionadoras internas y externas. La coercibilidad es un elemento de la potestad disciplinaria, inmersa en su característica sancionadora. En este sentido, se concibe la coercibilidad como fuerza legítima que autoriza la ley para, hacer exigibles la obediencia y la disciplina para obligar al servidor público a que comparezca al proceso disciplinario, asuma las responsabilidades derivadas de su comportamiento, acate las medidas compulsadoras decretadas y las sanciones impuestas (Bulla, 2006, p. 19).

Precisamente, la ley 734 de 2002 confirió el poder preferente de la acción disciplinaria a la Procuraduría General de la Nación, sin embargo las oficinas de Control Interno Disciplinario de las entidades públicas son las llamadas a ejercer la potestad disciplinaria sujetas a la supervisión de la Procuraduría.

2.4. LÍMITES DE APLICACIÓN

El concepto de régimen disciplinario se circunscribe a la actuación de los servidores públicos y como tal, al funcionamiento

propio del accionar estatal a través de su personal, dado que, al igual que en el sector público, en el sector privado se establecen pautas disciplinarias a través de reglamentos y demás; sin embargo, dada la importancia y la relevancia que adquiere la función pública en el cumplimiento de los fines estatales, dicho desarrollo normativo y constitucional tiene unos límites de aplicabilidad que se adhieren exclusivamente a los servidores públicos y a través de desarrollos normativos y jurisprudenciales ampliando el concepto de aplicabilidad a aquellos particulares que ejercen funciones públicas en concordancia a parámetros preestablecidos en la Ley.

Por lo anterior, la relación directa entre Derecho Disciplinario, sus alcances y fines se encuentra supeditada al desarrollo de conceptos como disciplina, orden institucional, deberes, prohibiciones, a lo cual alude la corte constitucional en la sentencia C-095 de 1998:

El señalamiento de los alcances y términos de la responsabilidad que puede ser atribuida a los servidores públicos, desde el punto de vista disciplinario, frente a un comportamiento que atente

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 14 de 25

contra la vigencia del ordenamiento jurídico y desconozca las finalidades mismas de la función pública, fue deferida al legislador por mandato específico del artículo 124 superior, en virtud del cual corresponde determinar mediante un desarrollo legislativo la forma de ejercitar la potestad disciplinaria del Estado respecto de sus servidores, la cual ha sido autorizada constitucionalmente en los artículos 125, 150-23 y 277 de la Carta Política, como una manifestación expresa de la función pública.

El régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos, según lo expuso esta Corporación, tiene como fundamentos constitucionales las siguientes consideraciones:

La disciplina, que sujeta a los individuos a unas determinadas reglas de conducta -"Observancia de las leyes y ordenamientos de una profesión o Instituto", según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua- es elemento necesario en toda comunidad organizada; factor esencial de su funcionamiento; presupuesto y requisito de su operatividad y eficacia, todo lo cual explica la existencia de regímenes disciplinarios tanto en las instituciones públicas como en las privadas.

En lo que concierne al Estado, no podría alcanzar sus fines si careciera de un sistema jurídico enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas.

El Derecho Disciplinario está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos

un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cuál sea el órgano o la rama a la que pertenezcan. Ello hace parte de las condiciones mínimas inherentes a la actividad oficial, que resultan imprescindibles para la eficiente atención de los asuntos a cargo del Estado, motivo por el cual su mantenimiento, merced a un ordenamiento jurídico especial de reglas y sanciones, no solamente constituye derecho sino que es ante todo deber del Estado (Corte Constitucional, 1998, Sentencia C-095).

El Derecho Disciplinario es, pues, consustancial a la organización política y tiene lugar preferente dentro del conjunto de las instituciones jurídicas.

Las faltas disciplinarias son definidas anticipadamente y por vía general en la legislación y corresponden a descripciones abstractas de comportamientos que, sean o no delitos, enturbian, entorpecen o desvirtúan la buena marcha de la función pública en cualquiera de sus formas, lo que hace que las mismas disposiciones que las consagran estatuyan, también con carácter previo, los correctivos y sanciones aplicables a quienes incurran en aquellas. Según las voces del artículo 124 de la Constitución, "la ley determinará la

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 15 de 25

responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.

Con arreglo al principio plasmado en el artículo 6° de la Constitución, al paso que los particulares únicamente son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, los servidores públicos lo son por las mismas causas y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

3. CRITERIOS DETERMINADORES DE LA LEVEDAD O GRAVEDAD DE UNA FALTA DISCIPLINARIA

Es claro que de acuerdo con el principio de proporcionalidad, las sanciones y penas que se establecen deben corresponder a la gravedad de la falta cometida y para su valoración deben tenerse en cuenta diferentes criterios para la dosificación de las mismas. Es así como la ley 734 de 2002 o Código Disciplinario Único, reconoce en la proporcionalidad un principio rector del debido proceso.

El artículo 16 señala que la función de la sanción disciplinaria es preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y los fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública. Es así como, la sanción disciplinaria pretende evitar la comisión de nuevas conductas constitutivas de falta disciplinaria por parte de los funcionarios.

Según Gómez (2004), el operador jurídico disciplinario, cuando se encuentra frente a la comisión de varias faltas disciplinarias, se enfrenta al problema de dosificación de la sanción. Puede ocurrir que con una misma acción se vulneren varias disposiciones disciplinarias, es lo que se conoce como un concurso ideal, o que con varias acciones se vulneren varias veces la misma disposición o varias disposiciones, este concurso se conoce como material.

Los literales a, b, c y d del numeral 2 del artículo 47 de la ley 734 de 2002, hacen referencia a la tasación de la sanción disciplinaria cuando esta resulta

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 16 de 25

cuantificable. Este artículo habla sobre los criterios para la graduación de la sanción, veamos:

Artículo 47. Criterios para la graduación de la sanción.

1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga;
- b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función;
- c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero;
- d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos;
- e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado;
- f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso;
- g) El grave daño social de la conducta;
- h) La afectación a derechos fundamentales;
- i) El conocimiento de la ilicitud;
- j) Pertener al servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

2. A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- d) Si las sanciones son de multa se impondrá la más grave aumentada en otro tanto, sin exceder el máximo legal;
- e) Si las sanciones a imponer para cada una de las faltas son la multa o la amonestación, se impondrán todas.

De esta manera, cuando hay responsabilidad disciplinaria por faltas que establecen sanciones no cuantificables como únicas o acompañadas de cuantificables no se genera controversia, pues las no cuantificables se imponen sobre las cuantificables. Pero cuando las disposiciones infringidas acarrear sanciones que son cuantificables, se debe tasar la sanción teniendo en cuenta la mas grave aumentada hasta en otro tanto que no puede exceder el máximo determinado por la ley para la respectiva sanción, es decir, no se pueden imponer más de veinte años para una inhabilidad general, doce meses para la inhabilidad especial y 180 días de salario

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 17 de 25

para la multa, en el entendido de que éstas aparezcan como las más graves.

Es así como, no se pueden computar sanciones cuantificables de naturaleza diferentes, pues la inhabilidad general es autónoma y diferente a la inhabilidad especial y a la suspensión. Con respecto a la multa, cuando concurra con la amonestación, se impondrán ambas.

El Código Disciplinario, establece unos criterios para graduar la sanción de acuerdo a las circunstancias propias de la responsabilidad del funcionario infractor. Se pueden generar diferentes controversias con respecto a estos criterios, por ejemplo el contenido en el literal j del numeral 1 del artículo 47 de la ley 734, hace referencia al hecho de que el funcionario investigado pertenezca al nivel directivo o ejecutivo de la entidad. Si bien es cierto que el tener estos cargos implica un mayor grado de responsabilidad, no se puede desconocer que la finalidad del derecho disciplinario es el buen funcionamiento de la administración pública, finalidad que esta señalada a cada

uno de los funcionarios encargados de la misma, sin distinguir su condición.

4. FINES DE LA FALTA Y LA SANCIÓN EN EL DERECHO DISCIPLINARIO COLOMBIANO

Al igual que el derecho penal, el derecho disciplinario emana del poder punitivo del Estado, es así como debe estar rodeado de las garantías propias del Estado Social de Derecho. Al respecto ha indicado la corte Constitucional:

(...) la finalidad de las sanciones debe ser eminentemente preventiva o correctiva conforme lo consagran el Nuevo Código Disciplinario y los estatutos disciplinarios especiales y que en el espectro de la potestad disciplinaria, deben aplicarse sin discusión los principios rectores del debido proceso que gobiernan y orientan de forma general y específica el *ius puniendi* o potestad punitiva del Estado-tales como el de legalidad, tipicidad y proporcionalidad-, así como también los principios especiales de la actividad propiamente disciplinaria-como el de aceptación de la interdicción de las sanciones privativas de la libertad, el de imposición de la multa como sanción prototípica y el de existencia de un procedimiento especial (Corte Constitucional, 2004, Sentencia C-796).

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 18 de 25

En este sentido, el funcionario encargado de la aplicación de las sanciones generadas por las conductas constitutivas de las faltas disciplinarias, debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad de manera que se proteja al investigado de los excesos o abusos de poder que pueden provenir del empleo indiscriminado de la discrecionalidad otorgada por la Constitución y la ley a la administración para señalar los comportamientos que atentan contra la función pública y sus respectivas sanciones.

De esta manera, las autoridades estatales titulares de la potestad disciplinaria, por expresa disposición constitucional, deben garantizar y respetar el debido proceso en cada una de las actuaciones que les corresponda cumplir, pues por mandato del artículo 29 de la Constitución, el debido proceso se debe aplicar a toda clase de actuación administrativa y judicial.

En el derecho disciplinario, los principios rectores del debido proceso cobran vigencia, en especial los de legalidad, tipicidad y proporcionalidad para controlar la potestad

sancionadora del Estado y buscar que se garantice el respeto de los derechos fundamentales del funcionario investigado.

Es claro que el derecho disciplinario pretende el buen funcionamiento de la administración pública a través del establecimiento de un régimen de deberes, prohibiciones e inhabilidades a los servidores públicos, cuya afectación, ya sea por acción o por omisión genera como consecuencia la incursión en una falta disciplinaria y por ende la aplicación de una respectiva sanción, que bajo el principio de proporcionalidad, debe corresponder a la gravedad de la falta, como respuesta a la adecuación entre los medios y los fines, entre las medidas utilizadas y las necesidades que se tratan de satisfacer.

Es así como las autoridades competentes, no deben imponer sanciones superiores a las necesarias para cumplir el fin pretendido y de acuerdo a la circunstancias de la conducta.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 19 de 25

5. REGULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA GRADUACIÓN DE LA FALTA Y LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Nuestra jurisprudencia constitucional ha evolucionado reconociendo el carácter genérico y especial del contenido del derecho disciplinario, y es así como admite que ha sido mayor el trabajo que desde el propio constituyente se ha hecho sobre otras materias del derecho sancionador como lo ha sido en el área penal, situación ésta que incide necesariamente en la amplia potestad que tiene el legislador y el mismo ejecutivo en su tarea de expedir y reglamentar las leyes de contenido disciplinario más que en otras áreas, tanto en la descripción de las faltas como en las respectivas sanciones.

En interesante fallo, la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-949 de 2002, indicó que el principio de ilicitud sustancial a la hora de realizar la labor interpretativa de la norma, y especialmente de aquella que describe faltas disciplinarias y en determinada situación concreta carece de claridad, ante aquellos

vacíos normativos, éste debe tener utilidad como filtro de la valoración que realiza el director del proceso en el sentido de que siempre se examine el criterio de funcionalidad del servidor público cuando se trate de evaluar su conducta. Y fue desde esta misma funcionalidad que existió discrepancia entre los conceptos de los Magistrados que analizaron la exequibilidad del numeral 11 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, la cual presentó a las claras un gran vacío legislativo.

Los Magistrados Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, quienes salvaron su voto en la sentencia en comento, llevaron su posición al terreno de la imposibilidad de afectación del deber funcional, y por tanto, la idea de que no se genere falta disciplinaria de parte del funcionario que incumple en reiteradas ocasiones obligaciones que no se relacionan con el servicio como tal, como serían las de dar alimentos o las de cumplir con contratos comerciales, las cuales fueron impuestas en fallos judiciales. Se expone en el salvamento que:

Todos esos comportamientos que despliegue el servidor público y que no

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 20 de 25

trasciendan a su rol funcional para perjudicar el servicio a cargo de la administración, no pueden constituir falta disciplinaria alguna. Estos comportamientos pueden ser reprochables desde otros ámbitos normativos pero en manera alguna desde el derecho disciplinario. Si se desconoce la naturaleza sustancial del ilícito disciplinario, se cae en el equívoco de tipificar faltas que se limitan a cuestionar la conducta del servidor público haciendo abstracción de los deberes funcionales que como tal le incumben (Corte Constitucional, 2002, Sentencia C-949).

No hay duda de que existió una decisión que paso por grandes discusiones y con argumentos valiosos extraídos de la misma ley; decisión en la que el sentir de los magistrados que se alejaron de la decisión general se desconoció la exigencia de antijuridicidad de la conducta para tener merito de ser sancionable disciplinariamente, anotando que los magistrados que en ultimas imponen su decisión de mantener en el ordenamiento jurídico disciplinario la norma comentada, fundamentan su posición mediante consideraciones alejadas del necesario análisis de la funcionalidad dentro de la cual se cometió la conducta que se reprocha, mas aún cuando se toman argumentos como: El ejemplo que se debe dar de parte del

servidor público para con la sociedad, o la mala imagen que se puede llegar a tener de parte de los servidores del estado para con los ciudadanos, o mas grave desde el punto de vista de seguridad jurídica, el hecho de que se afirme que en determinado momento la reiteración de dicha conducta puede llegar a afectar la función. Es así, que presentarlo tan solo como una posibilidad parece quebrantar el requisito necesario que reclama un principio rector de la legislación disciplinaria como lo es el de ilicitud sustancial.

En cuanto a la norma anotada, ya la Corte Constitucional se había referido al numeral 13 del artículo 41 de la derogada ley 200 de 1995, el cual tenía similar disposición al del actual numeral 11 del artículo 35 de la ley 734, esto mediante examen de constitucionalidad del artículo, el cual fue demandado por la supuesta oposición a los postulados de finalidad y proporcionalidad de la norma. En referencia al examen de proporcionalidad es conveniente analizarlo ya que se encuentra cercano a la discusión que se tiene actualmente con la afectación del deber funcional sin la existencia de

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 21 de 25

justificación como definición de ilicitud sustancial; afirmación de singular importancia, ya que dicho examen se hizo con referencia a una legislación que no tenía el postulado de dicho principio.

De otra parte y en concordancia con la discusión acerca del desconocimiento del principio de ilicitud sustancial en el fallo que se estudia, se concibe de parte del demandante y con respecto a la prohibición que se analiza, que su reglamentación estaría imponiendo normas de conducta de resorte privado de la persona y el ciudadano por el hecho de tener la calificación de servidor público o persona sometida al derecho disciplinario. Con respecto a este planteamiento señaló la Corte en su momento:

(...) esta objeción sería de recibo si la norma impusiera reglas morales sobre los funcionarios, que afectaran su propio e íntimo plan de vida. Y adiciona: Obsérvese que si bien el fin de la norma es lograr que los servidores públicos se orienten hacia el modelo del buen ciudadano, no exige que sean siempre y en toda ocasión —sin miramiento alguno— cumplidos con sus obligaciones, sino que no sean descaradamente irrespetuosos con sus obligaciones legales.

Así, pues, el servidor público que podría llegar a ser sancionado por la incursión en esta prohibición sería aquel que es contumaz en su conducta, indiferente ante los perjuicios que le causa a los demás particulares a los que les incumple los compromisos y ante el daño que genera para la imagen de las instituciones estatales (Corte Constitucional, 2002, Sentencia C-949).

Resaltamos de esta jurisprudencia, más que su decisión final, que hace que se presente la discusión sobre el desconocimiento o no de un principio rector dentro de la norma, el hecho de recurrirse sobre todo en el salvamento de voto, al mismo principio de ilicitud sustancial para tomar una postura fundamentada en la legislación y en principios.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como ya se ha expuesto a lo largo de este artículo, las sanciones disciplinarias van desde la amonestación escrita con destino a la hoja de vida, pasando por la multa y la suspensión, hasta llegar incluso a convertirse en una justa causa de terminación del contrato de trabajo, en el caso de los

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 22 de 25

trabajadores oficiales y/o de destitución, en el caso de los empleados públicos.

Dependiendo, claro está, de la gravedad de la falta, que puede ser leve, grave o gravísima y, a su vez, del tipo de responsabilidad, que a nivel disciplinario no puede ser objetiva sino subjetiva, es decir, sólo puede haber falta disciplinaria cometida a título de dolo o culpa y ésta última, a su vez, puede ser grave o gravísima, lo cual significa que la modalidad de culpa acepta dos tipos a saber: la culpa propia de la negligencia y/o el descuido, que será tratada como culpa grave y la culpa surgida por ignorancia supina que se denomina en el escenario disciplinario como culpa gravísima, la cual se equipara al dolo.

Lo anterior indica que el legislador, bajo un criterio amplio, y mediante tipos abiertos ha descrito algunas conductas constitutivas de la falta disciplinaria y si estas son dolosas o culposas y ha establecido, a su vez, su mayor o menor gravedad (faltas gravísimas, graves y leves).

Esta técnica, propia del Derecho Disciplinario, se ha llevado a la práctica para encuadrar de manera específica y exhaustiva las posibles faltas de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones constitucionales y legales, por lo que el legislador, en ejercicio de su potestad de configuración y con fundamento en lo preceptuado en los artículos 124 y 150, numeral 23, de la Constitución Política de 1991, ha obrado con un criterio razonable y no buscando quebrantar el principio de legalidad, el cual hace parte integrante del principio del debido proceso (art. 29 Superior).

En este sentido, si un funcionario público ha quebrantado la normatividad disciplinaria por acción u omisión en el ejercicio de sus funciones, el artículo 44 de la Ley 734 de 2002, o Código Disciplinario Único, establece que éste se verá sometido a las siguientes sanciones:

1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 23 de 25

2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.

3. Suspensión, para las faltas graves culposas.

4. Multa, para las faltas leves dolosas.

5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.

Finalmente, el párrafo del mencionado artículo establece que habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Es claro que de acuerdo con el principio de proporcionalidad, las sanciones y penas que se establecen deben corresponder a la gravedad de la falta cometida y para su valoración deben tenerse en cuenta diferentes criterios para la dosificación de las mismas. Estos criterios posibilitan al juez disciplinario graduar las sanciones dentro de

los principios de razonabilidad y proporcionalidad, correspondiendo analizar cada uno de los numerales del artículo 47 del CDU.

El Código Disciplinario, establece unos criterios para graduar la sanción a la que debe ser sometido un funcionario público disciplinado de acuerdo a las circunstancias propias de la responsabilidad de la infracción.

Es así como, no se pueden computar sanciones cuantificables de naturaleza diferentes, pues la inhabilidad general es autónoma y diferente a la inhabilidad especial y a la suspensión. Con respecto a la multa, cuando concurra con la amonestación, se impondrán ambas.

REFERENCIAS

- Aristizabal A., L. (1993). *Anotaciones sobre derecho indiano*. Bogotá: Universidad Javeriana, colección Seminarios.
- Bulla R., J. (2006). *Derecho Disciplinario*. Bogotá: Temis S.A.
- Castillo H., M. (2012). *Graduación de faltas en derecho disciplinario*. Bogotá: Ministerio de transporte.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 24 de 25

Congreso de la República. Código Penal Colombiano – Ley 599 de 2000. Disponible en: http://www.cntv.org.co/cntv_bop/base/doc/ley/2000/ley_0599_2000.html

Constitución Política de 1991. Disponible en: http://www.cntv.org.co/cntv_bop/base/doc/cp/constitucion_politica_1991.html

Gómez P., C. (2004). *Dogmática del Derecho Disciplinario*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Hernández S., R.; Fernández C., C. & Baptista L., P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Lopera PO., A. (2008). *De la sanción jurídica y su aplicación al derecho cambiario*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Monroy C., M. (1995). *Ética del Abogado. Capítulo XIII – De las faltas disciplinarias*. Bogotá: Librería Jurídicas Wilches.

Ordóñez M., A. (2009). *Justicia disciplinaria: de la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud*. Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público.

Solano S., J. (2003). *Código Disciplinario Único. Ley 734 de febrero 5 de 2002*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

Younes M., D. (1993). *Derecho Administrativo Laboral*. Bogotá: Temis.

Jurisprudencia:

Corte Constitucional. *Sentencia C-095 de 1998*. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.

_____. *Sentencia C-341 de 1996*. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

_____. *Sentencia C-769 de 1998*. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

_____. *Sentencia C-796 de 2004*. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

_____. *Sentencia C-949 de 2002*. Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.

_____. *Sentencia T-438 de 1992*. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

CURRICULUM VITAE

Daniel Escobar Echeverri: Estudiante de último año de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautor del presente artículo, el cual se presenta en el marco del diplomado en profundidad de Derecho Disciplinario.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 25 de 25

Juan Esteban Tobón Grisales: Estudiante de último año de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautor del presente artículo, el cual se presenta en el marco del diplomado en profundidad de Derecho Disciplinario.

Silvia Juliana Uribe Jaimes: Estudiante de último año de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautor del presente artículo, el cual se presenta en el marco del diplomado en profundidad de Derecho Disciplinario.