



GUIA BÁSICA DISCIPLINARIA





GUÍA BÁSICA DISCIPLINARIA

INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE
SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA ZONAS NO
INTERCONECTADAS - IPSE

Danny Fernando Ramírez Bastidas

Director General

Rosa Liliana Muskus Cuervo

Jefe Oficina Jurídica

Olga Lucia Rivero Díaz

Secretaria General

Unidad de Control Interno Disciplinario

Diana Carolina Rodríguez Leyton

Laura Angélica Bejarano Díaz

Oficina Jurídica –

Coordinador Grupo de Asuntos Administrativos y Judiciales

Revisión Jurídica

Germán Ricardo Balaguera Cuéllar

Grupo Comunicaciones

Diseño y diagramación

2.025

CONTENIDO

- 01** Conceptos y aspectos básicos del Derecho Disciplinario
Pág. 04
- 02** Estructura disciplinaria del IPSE
Pág. 12
- 03** Conflicto de intereses
Pág. 14
- 04** ¿Cómo poner en conocimiento hechos con posible incidencia disciplinaria?
Pág. 16
- 05** Partes e intervinientes en el proceso disciplinario
Pág. 17
- 06** Sujetos procesales
Pág. 19
- 07** El quejoso
Pág. 20
- 08** Las víctimas o perjudicados
Pág. 20
- 09** El Disciplinable
Pág. 21
- 10** ¿Por qué es importante la confesión en el proceso disciplinario?
Pág. 22
- 11** Fases, esquema, etapas y términos del proceso disciplinario
Pág. 23
- 12** Clasificación de las faltas disciplinarias
Pág. 27
- 13** Sanciones, clasificación y límites
Pág. 29



1. Conceptos y aspectos básicos



¿Qué es el Derecho Disciplinario?

El Derecho Disciplinario tiene como objeto revisar el comportamiento de los servidores públicos, aun si ya se encuentran retirados del servicio, de los particulares que ejerzan funciones públicas o administren recursos públicos; verificando si estos han actuado en cumplimiento de la Constitución, la Ley o, si por el contrario, se han extralimitado en el ejercicio de sus funciones, han incumplido sus deberes, han desconocido el régimen de prohibiciones, inhabilidades impedimentos, incompatibilidades o conflictos de interés.



¿Cuál es su fundamento legal?

En Colombia, el Derecho Disciplinario se basa en un conjunto de reglas y principios establecidos en la Constitución Política su fundamento nace en el artículo 6 y los artículos 123 y siguientes, en la Ley 1952 de 2019, denominado Código General Disciplinario en adelante CGD, reformado por la Ley 2094 de 2021.

Este código determina el catálogo de derechos, deberes y prohibiciones exigibles a todos los servidores públicos. Estableciendo cuáles comportamientos son considerados faltas disciplinarias para los servidores públicos. Además, detalla las etapas del proceso, y las sanciones que, puede conllevar la inobservancia del ordenamiento jurídico.



¿Qué es la potestad disciplinaria y quién la ejerce?

La potestad disciplinaria es una manifestación del *IUS PUNIENDI*, por la cual el Estado puede ejercer un derecho de sanción, destinado a reprimir conductas que se consideran contrarias al Derecho, es decir, a los derechos y libertades u otros bienes jurídicos protegidos; lo que significa que es el derecho que tiene el Estado para imponer penas o sanciones a aquellos que han cometido delitos o faltas. Este poder se utiliza para mantener el orden y la justicia en la sociedad. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.



¿Quién es el primer llamado a ejercer la titularidad de la potestad disciplinaria?

Se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación en adelante PGN, funciones para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la ley.

Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la PGN y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal permanente.



¿Qué es el poder preferente?

En el caso del Derecho Disciplinario, el poder preferente como facultad discrecional reglada, se encuentra establecido en el artículo 3 del CGD, indicando que, la PGN es titular del ejercicio preferente del poder disciplinario en cuyo desarrollo podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas y personerías distritales y municipales. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia.

Las personerías municipales y distritales tendrán frente a la administración poder disciplinario preferente.

Lo que distingue al poder disciplinario preferente de la PGN es que, a través de él, la Procuraduría puede decidir, con base en criterios objetivos y razonables, qué investigaciones, quejas o procesos disciplinarios reclama para sí, con el objeto de conocer y pronunciarse directamente sobre los mismos.



¿Qué es el Control Disciplinario Interno?

Es la oficina, dependencia o entidad que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.



¿Quiénes son los servidores públicos?

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.



¿Qué es función pública y cómo se ejercen funciones públicas?

La Función Pública es toda actividad temporal o permanente remunerada o ad honorem realizada por una persona en nombre del Estado (particular) o al servicio del Estado (servidor público) o de sus entidades en cualquiera de su nivel jerárquico (art. 1 Ley 412 de 1997 Por la cual se aprueba la "Convención Interamericana contra la Corrupción", suscrita en Caracas el 29 de marzo de 1996. Artículo 209 C.N).

El art. 122 de la C.N., establece que, no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. (...)

Así mismo, el art. 124, establece que, *"La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva."*

Y el art. 210 *Ibidem*. *"Los particulares pueden cumplir funciones administrativas en las condiciones que señale la ley."*



¿Qué significa ejercer función pública por parte de un particular?

Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato realice labores administrativas o actividades propias de los órganos del Estado.

Del mismo modo, aquellos particulares que administran recursos públicos como el recaudo, custodia, liquidación o disponen el uso de rentas parafiscales o de rentas que hagan parte de las entidades públicas o que estas han destinado para su utilización con fines específicos.



¿Qué es la responsabilidad en materia disciplinaria?

Los particulares responden por infringir la Constitución y la Ley. Los Servidores Públicos lo son por la misma causa por omisión y por extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Estructura: Actuar / Omitir + Tipicidad (falta disciplinaria) + ilicitud sustancial + Culpabilidad (las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva).



¿Qué es falta disciplinaria?

Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código (CGD) que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley (CGD).



¿Cuáles son las faltas disciplinarias establecidas en el CGD?

- **Gravísimas:** Están taxativamente señaladas en la Ley Disciplinaria y distinguidas por temáticas, se encuentran a partir del libro ii, parte especial, título único, la descripción de las faltas disciplinaria en particular, capítulo faltas gravísimas del CGD.
- **Graves o Leves:** No están identificadas expresamente en el código disciplinario. Se puede incurrir en faltas por el abuso de derechos, la omisión o el incumplimiento de deberes o la vulneración al régimen de prohibiciones. La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 47 del CGD. Dejando a las autoridades disciplinarias la capacidad para su clasificación teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.



¿Qué es la preservación del orden interno?

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



¿Qué es una causal de mala conducta en el CGD?

La calificación de mala conducta que, se atribuye a las faltas "gravísimas" en principio cuando son cometidas por funcionarios de la más alta investidura, para efectos de su investigación y juzgamiento, cuya tarea es propia del legislador y, sólo a él compete determinar la responsabilidad de los funcionarios públicos y la manera de hacerla efectiva, respetando el principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones. Sin perjuicio de las que se encuentren instituidas en otros preceptos y dirigidas a otras personas.



¿Qué dice el CGD sobre las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses?

Se entienden incorporados al CGD las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley. Las inhabilidades son restricciones a la capacidad de una persona para ejercer funciones públicas, prestar servicios públicos o celebrar contratos públicos, y se definen en la Constitución Política o en la ley, funcionando como "requisitos negativos" para ejercer dichas funciones. Estas inhabilidades impiden que una persona, a pesar de cumplir los requisitos generales para un cargo o función, pueda acceder o continuar ejerciendo el mismo, debido a circunstancias específicas previstas en la ley.

Las incompatibilidades son sobrevinientes, es decir, que, estando bajo una investidura, no le es permitido desempeñar o realizar determinados actos, toda vez que podría estar incurso en una causal de pérdida de investidura o de sanción disciplinaria.



¿Qué es acoso laboral? ¿Qué es la acción disciplinaria?

El art. 2 de la Ley 1010 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*" indica que: "*se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*"

Sus modalidades generales, son: Maltrato laboral, Persecución laboral y Discriminación laboral.



¿Qué es la acción disciplinaria?

La acción disciplinaria se produce dentro de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la Administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, o conflicto de interés.

Las finalidades del proceso son la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.



¿Qué implica el procedimiento disciplinario?

El libro IV del CGD, establece los aspectos esenciales del procedimiento disciplinario tales como: su obligatoriedad, su naturaleza de ser una acción pública, aplicabilidad, oficiosidad y preferencia, ejercicio y terminación; principios, reserva, requisitos. En tal sentido, los factores de competencia, sujetos procesales, régimen probatorio, notificaciones y comunicaciones, recursos, revocatoria directa, derechos del investigado, confesión, nulidades.



¿Quiénes ejercen la acción disciplinaria?

De conformidad con el artículo 83 de la Ley 1952 de 2019, la acción disciplinaria corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado para conocer de los asuntos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de su entidad.

Lo anterior, sin perjuicio del poder disciplinario preferente que le asiste a la PGN.



¿Cuáles son los principios establecidos en el CGD?

Los principios actúan en el Derecho Disciplinario como verdaderas normas jurídicas y buscan generar seguridad en las actuaciones tanto para la administración como para los sujetos procesales y cumplen por ello una función integradora, garantizando eficacia y seguridad. Los que se encuentran enunciados y/o definidos en el CDG, son: LA DIGNIDAD HUMANA, LEGALIDAD, PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA, IGUALDAD, FAVORABILIDAD, ILICITUD SUSTANCIAL, CULPABILIDAD, DEBIDO PROCESO, INVESTIGACIÓN INTEGRAL, PRESUNCIÓN DE INOCENCIA, DERECHO A LA DEFENSA, COSA JUZGADA DISCIPLINARIA, GRATUIDAD, CELERIDAD, MOTIVACIÓN y CONGRUENCIA.



¿Qué es debido proceso?

Es un principio fundamental en el ámbito legal que asegura que cualquier persona que se enfrente a un proceso, ya sea judicial o administrativo, reciba un trato justo y equitativo. Este principio garantiza una serie de derechos fundamentales para proteger a los individuos ante acciones arbitrarias del Estado o de entidades que lleven a cabo procesos legales.

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.



¿Qué es la ilicitud sustancial según el CGD?

La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.



¿Qué es derecho a la defensa?

Durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa material y a la designación de un abogado. Si el procesado solicita la designación de un defensor así deberá procederse. Cuando se juzgue como persona ausente deberá estar representado a través de apoderado judicial. Si no lo hiciere, se designará defensor de oficio*, que podrá ser estudiante del Consultorio Jurídico de las universidades reconocidas legalmente.



¿Qué es la culpabilidad según el CGD?

En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.



¿Qué significa que existan otros regímenes dentro del CGD?

Un régimen disciplinario especial significa que, se aplica a grupos específicos de servidores públicos o a situaciones particulares, y es definido o desarrollado en cuanto a la naturaleza de las faltas, las sanciones posibles o la autoridad competente. Así, dentro del CGD están establecidos diversos regímenes que se enlistan a continuación:

- Régimen Disciplinario Especial de los Particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria; que administren recursos públicos; que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales y a los auxiliares de la justicia.
- Régimen de los Notarios.
- PROCESO DISCIPLINARIO ADELANTADO CONTRA EL PROCURADOR GENERAL

DE LA NACIÓN.

- RÉGIMEN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA RAMA JUDICIAL.
- RÉGIMEN DE LOS CONJUECES Y JUECES DE PAZ.

Lo anterior, sin perjuicio de los demás regímenes especiales disciplinarios, como el de las fuerzas militares, policía nacional, DIAN, que tienen su propio desarrollo legal.

2. ESTRUCTURA DISCIPLINARIA-IPSE



¿Cómo funciona en el IPSE la competencia disciplinaria?

La competencia disciplinaria en el Instituto se encuentra en cabeza de la Secretaría General, en cumplimiento de lo previsto en el numeral 15 del artículo 13 del Decreto 257 de 2004 “*Por el cual se modifica la Estructura del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas, IPSE*” o del funcionario que pertenezca al nivel directivo y ostente la calidad de abogado.

¿Existe en el IPSE Oficina de Control Disciplinario Interno?

Sí. Conforme a lo dispuesto en la resolución 00278 de 2004 “*Por la cual se crea la estructura de la Unidad de Control Interno Disciplinario del IPSE.*”

¿Qué significa que deba garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento?

La separación de roles entre el instructor y el juzgador implica que, en un proceso disciplinario, la persona que conduce la investigación de los hechos no sea la misma que tome la decisión final sobre el caso. Esta separación busca asegurar la imparcialidad, autonomía e independencia de quién decide la situación jurídica del investigado. Respetando de este modo sus garantías y evitando posibles influencias o sesgos.

¿Cómo se garantiza la división de estos roles en el IPSE?

Con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 el 29 de marzo de 2022, en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas -IPSE, la instrucción disciplinaria estuvo a cargo del Secretario (a) General, de conformidad con lo dispuesto en numeral 15 del artículo 13 del Decreto No. 257 de 2004, o del funcionario que perteneciera al nivel directivo y ostentara la calidad de abogado, quien se encargaba de adelantar la fase de instrucción de los procesos disciplinarios que se adelantan en primera instancia en contra de sus servidores y ex servidores públicos. Lo anterior, de acuerdo con las competencias establecidas en la Ley; para posteriormente, remitir si era el caso, los procesos disciplinarios a la etapa de juzgamiento, la cual se desarrollaría por la instancia competente.

Sin embargo, se resalta que en la actualidad el Director General del IPSE en cumplimiento de la Directiva No. 013 de 2021 expedida por la PGN, expidió la Resolución No. 20241000001345 del 10 de mayo de 2024, mediante la cual se delegó la función de instrucción de los procesos disciplinarios en primera instancia en la Oficina Jurídica y la de Juzgamiento en la Secretaría General, de conformidad con las disposiciones normativas del Código General Disciplinario y demás disposiciones vigentes en la materia.

¿Puede el IPSE investigar a ex servidores y cómo determina la competencia para llevar a cabo esta labor?

Sí. Es posible investigar a un ex servidor público por presuntas faltas disciplinarias que haya cometido durante su período como funcionario. Para determinar la competencia, se revisan los siguientes aspectos: La calidad de sujeto, la naturaleza del hecho, el factor funcional y el de conexidad, de acuerdo a la competencia interna de la entidad y la competencia de la Procuraduría General de la Nación, en adelante PGN.

¿Puede el IPSE investigar a servidores públicos de otras entidades?

No. En cumplimiento del artículo 93 del CGD, se establece que toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, **debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.** Se entiende por Oficina del más Alto Nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno debe ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad.

En este sentido, la competencia para investigar a otro funcionario de otra entidad recae en la entidad a la que este pertenece.

El Artículo 96 del CDG señala que *“cuando en la comisión de una o varias faltas conexas hubieren participado servidores públicos pertenecientes a distintas entidades, el servidor público competente de la que primero haya tenido conocimiento del hecho, informará a las demás para que inicien la respectiva acción disciplinaria”*.

Cuando la investigación sea asumida por la Procuraduría o la Personería se conservará la unidad procesal.

¿Puede un contratista ser investigado por la Oficina de Control Disciplinario Interno?

No. En estricto sentido las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no se encuentran dentro de una vinculación legal o reglamentaria, como sucede con los servidores públicos. En consecuencia, no son considerados servidores públicos, sino particulares, y su relación contractual está regulada por las disposiciones contenidas en la Ley 80 de 1993 y las demás normas que regulan la materia.

Si la entidad advierte que el contratista ha incumplido sus obligaciones contractuales, procederá a declarar el incumplimiento del contrato en los términos de la Ley 80 de 1993 y las demás normas que la complementen, modifiquen o aclaren. Iniciando el trámite administrativo sancionatoria que corresponda.

Sin embargo, los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria, que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales, y quienes administren recursos públicos, podrán ser investigados por la Procuraduría General de la Nación. Lo anterior, de conformidad con el artículo 70 del CGD - Régimen especial.

¿Por qué actuaciones puede responder un servidor o ex servidor público?

La acción disciplinaria se produce dentro de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la Administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, o conflicto de interés.



3. Conflicto de intereses

⚡ ¿Qué es un conflicto de interés?

Un conflicto de interés ocurre cuando una persona tiene intereses contrapuestos o enfrentados que pueden influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas. Esto puede ocurrir cuando una persona tiene múltiples roles, responsabilidades o intereses que entran en conflicto entre sí, lo que dificulta su capacidad para actuar de manera neutral o imparcial.

⚡ ¿Qué dice el CGD sobre el conflicto de intereses?

El artículo 44 del CGD establece sobre el conflicto de interés lo siguiente: Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

⚡ ¿Cuántos tipos de conflictos de interés existen?

Como servidor público debo saber que existen tres tipos de conflictos de interés a saber:

Conflicto de interés real: Hace relación a situaciones en las que existe una influencia directa o evidente de los intereses personales, financieros, profesionales u otros intereses en la toma de decisiones. Estos intereses pueden afectar objetivamente la imparcialidad de una persona en sus funciones.

Conflicto de interés aparente: En este tipo de conflictos no hay una influencia directa demostrada de los intereses personales, existe una percepción o posibilidad de que los intereses puedan influir en el juicio objetivo de la persona. Aunque puede no existir un conflicto real, la apariencia o posibilidad de conflicto puede ser perjudicial para la percepción de imparcialidad.

Conflicto de interés potencial: Se refiere a situaciones en las que, aunque no existe un conflicto actual, existe la posibilidad de que se desarrolle uno en el futuro debido a ciertas relaciones, posiciones o intereses. Aunque no haya una influencia directa en el presente, el potencial de conflicto puede requerir medidas preventivas o de divulgación para evitar problemas a futuro.

Para conocer más acerca de este tema se invita a consultar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano V2, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/-Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>



4. ¿CÓMO PONER EN CONOCIMIENTO HECHOS CON POSIBLE INCIDENCIA DISCIPLINARIA?

APLICA PARA LA CIUDADANÍA EN GENERAL Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS



1

Identifica la entidad correspondiente:

Determina a qué entidad o institución debe dirigirse la queja o denuncia. Es decir, si corresponde a la Procuraduría General de la Nación o la entidad encargada del control disciplinario de la entidad.

2

Reúne información relevante:

Recolecta todos los detalles y pruebas que respalden los hechos que quieres denunciar. Esto puede incluir documentos, fotografías, correos electrónicos u otros elementos que puedan servir como evidencia.

3

Presenta la queja, denuncia o informe:

Dirígete a la entidad correspondiente y presenta formalmente la queja o denuncia. Esto puede hacerse de diversas maneras, por ejemplo: De forma presencial en las oficinas de la entidad, a través de su página web, mediante formularios específicos, mediante el envío de documentos por correo certificado o a través de los correos institucionales:

ipse@ipse.gov.co

disciplinarios@ipse.gov.co. Enlace de integridad y transparencia: <https://transparencia.minenergia.gov.co/>

4

Contenido de la denuncia, queja o informe

*este último, en caso de ser servidor público

Asegúrate de narrar de manera correcta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los presuntos hechos.

Es fundamental presentar la información de manera clara y detallada, respetando la veracidad de los hechos para evitar consecuencias por denuncias falsas. Además, es recomendable buscar asesoramiento legal si lo consideras necesario antes de realizar la denuncia.

5

Proporciona tus datos:

Es importante que proporciones tus datos personales al presentar la denuncia, dar tu información puede ayudar a las autoridades a obtener más detalles o aclaraciones si es necesario.

Sin embargo, se permite la denuncia anónima cumpliendo con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

6

Si eres servidor público, recuerda:

El no informar aquellos actos que puedan tener un alcance disciplinario, se considera como infracción al deber consagrado en el numeral 25 del artículo 38 del CGD, lo cual podría implicar acciones disciplinarias.

7

Exoneración del deber de informar

Es importante que el servidor público sepa que no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional, art 88 del CGD y 33 CP.

Es importante tener en cuenta que el particular que denuncia recibe el nombre de quejoso (no es sujeto procesal) y, por lo tanto, su intervención se limita únicamente a ampliar la queja bajo la gravedad de juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder, a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Es por ello que no adquiere la calidad de sujeto procesal. Sin embargo, también podremos encontrar la intervención de las víctimas, figuras que se explicarán más adelante.

5. PARTES E INTERVINIENTES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Cada uno de estos actores tiene un papel específico y contribuye al desarrollo del proceso disciplinario, ya sea aportando información, defendiendo los derechos del investigado o tomando decisiones basadas en la evidencia presentada. El proceso disciplinario busca determinar si hubo faltas y, en caso afirmativo, aplicar las sanciones correspondientes conforme a la normativa establecida.

1

Autoridad disciplinaria

Es la entidad encargada de iniciar, dirigir y resolver el proceso disciplinario. Puede ser la Procuraduría General de la Nación, Oficinas de Control Interno Disciplinario u otro organismo competente, dependiendo del ámbito y la naturaleza de la falta.

2

Investigado o procesado

Es la persona contra la cual se dirige el proceso disciplinario, se adquiere tal condición con el auto que ordena la apertura o vinculación. El investigado tiene derecho a conocer su proceso, conocer los cargos, presentar pruebas y aportarlas.

3

Defensor

Es la persona encargada de representar al investigado durante el proceso disciplinario, asegurándose de que se respeten sus derechos y garantías, presentando argumentos a su favor.

4

Quejoso

Es quien presenta la queja o denuncia que da origen al proceso disciplinario. En algunos casos, puede tener participación activa, aportando pruebas o testimonios, pero su intervención es limitada y reglamentada en la ley. **No es sujeto procesal.**

5

Testigo

Personas que pueden brindar información relevante para esclarecer los hechos investigados. Tiene la obligación de comparecer ante las autoridades, por ello el artículo 165 del CGD, nos indica que cuando el testigo citado se muestre renuente a comparecer, podrá imponérsele multa hasta el equivalente a cincuenta salarios mínimos diarios vigentes en la época de ocurrencia del hecho, a favor del Tesoro Nacional.

6

Peritos

En ocasiones, se requiere la participación de expertos o peritos para aclarar aspectos técnicos o especializados de la investigación.

7

Otros intervinientes

- Ministerio público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y comisiones seccionales, o el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política - en adelante CP.
- Igualmente, podrá intervenir en calidad de sujeto procesal cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio del poder de supervigilancia administrativa.

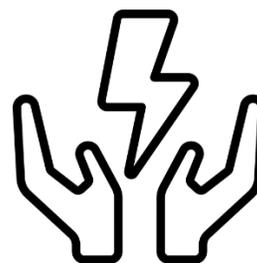
8

Víctimas

Las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y del Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral. Estos tienen la facultad de designar apoderado.



6. SUJETOS PROCESALES



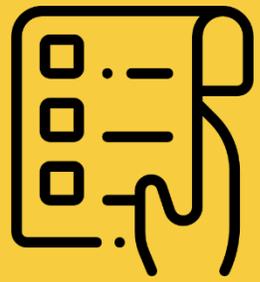
En un proceso disciplinario, los sujetos procesales son aquellos que participan directa o indirectamente en el desarrollo del proceso. En este orden de ideas, el **artículo 109 de la Ley 1952 de 2019 -CGD establece:**

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la CP. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal.

¿Cuáles son las facultades de los sujetos procesales?

- 1 Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de éstas.
- 2 Interponer los recursos de ley.
- 3 Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma.
- 4 Obtener copias de la actuación, salvo que, por mandato constitucional o legal, esta tenga carácter reservado.



7. El quejoso

El párrafo 1º. del art 110 del CGD, establece:

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

No obstante, es importante tener presente que las quejas falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce, originaran responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso exigible ante las autoridades judiciales competentes, así lo ha establecido el artículo 210 del CGD.

Advertida la temeridad de la queja en cualquier etapa del proceso, la autoridad disciplinaria podrá imponer una multa hasta de 180 salarios diarios mínimos legales vigentes. En tales casos, se citará al quejoso por parte de la autoridad disciplinaria para escuchar sus explicaciones, aporte pruebas y ejerza su derecho de contradicción. De no concurrir, se le designará un defensor de oficio que puede ser un defensor público o un estudiante de consultorio jurídico de Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas, con quien se surtirá la actuación. Escuchado el quejoso o su defensor, el funcionario resolverá en el término de cinco (5) días. Contra la decisión procede el recurso de reposición.

8. Las víctimas o perjudicados

El párrafo 2o. del art 110 del CGD, establece:

“Las víctimas o perjudicados, cuando se trate de investigaciones por violaciones a los derechos humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario o actos constitutivos de acoso laboral, tienen la facultad de designar apoderado.”





9. EL DISCIPLINABLE

Una vez evaluada la queja, denuncia o informe, la Autoridad Disciplinaria procede con la apertura de la investigación disciplinaria. Lo anterior, una vez se tiene identificado e individualizado al servidor o ex servidor que pudo verse involucrado en una conducta objeto de reproche con posibles consecuencias disciplinarias.

En dicho sentido, el artículo 111 del CGD establece que:

“La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento del auto de apertura de investigación o la orden de vinculación”. Decisión que será notificada de manera personal, de no ser posible, se realizará por Edicto en cumplimiento del procedimiento establecido en la Ley.

DERECHOS DEL DISCIPLINADO



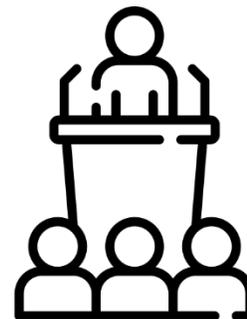
La persona sujeta a la investigación, tiene una serie de derechos fundamentales que buscan garantizar un proceso justo y equitativo:

- 1 Acceder a la actuación
- 2 Designar Apoderado
- 3 Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
- 4 Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
- 5 Rendir descargos
- 6 Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
- 7 Obtener copias de la actuación
- 8 Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.

De conformidad con el artículo 113 del CGD: Los estudiantes de los consultorios jurídicos podrán actuar como defensores de oficio en los procesos disciplinarios según los términos previstos en la ley.

Como sujeto procesal, el defensor tiene las mismas facultades del investigado. Cuando existan criterios contradictorios, prevalecerán los del defensor.

10. PORQUÉ ES IMPORTANTE LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO



La confesión, en el contexto legal, es la admisión libre, voluntaria y explícita de haber cometido un delito o una falta. Es una declaración hecha por una persona en la que reconoce haber participado o sido responsable de un acto contrario a las normas, actuación que tiene implicaciones legales o disciplinarias.

Se introduce esta figura en el CGD - Ley 1952 de 2019, en su artículo 161, modificado por el artículo 29 de la ley 2094 de 2021, en el que se señalan sus requisitos a saber:

- 1** Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para instruir, juzgar o ante el comisionado o designado.
- 2** La persona deberá estar asistida por defensor.
Requisito fundamental, ante la ausencia de defensor de confianza o de oficio no es posible tomar la confesión, ya que es una aceptación de cargos y una forma anticipada de terminar el proceso cumpliendo con el procedimiento establecido en la ley.
- 3** La persona será informada sobre el derecho a no declarar contra sí misma, y de las garantías consagradas en el artículo 33 de la Constitución Política y de los beneficios y de las rebajas de las sanciones contempladas en el CGD.
- 4** La autoridad disciplinaria ante la cual se realice la aceptación de cargos, deberá constatar que la misma se hace en forma voluntaria, consciente, bajo la gravedad de, juramento, espontánea e informada.

¿Cuáles son los beneficios de la confesión?

Para verificar los beneficios de la confesión debe tenerse en cuenta que dependerá de la etapa en la que se encuentre el proceso, la gravedad o levedad de la falta, la culpabilidad entre otros aspectos. Sin embargo, el legislador determinó como beneficios los siguientes:

Oportunidad y beneficios Art 162 CGD



Si la confesión procede en la etapa de investigación, desde la apertura de esta, hasta antes de la ejecutoria del auto de cierre, las sanciones de inhabilidad, suspensión o multa se disminuirán **hasta la mitad**.



Si la aceptación de cargos o la confesión en la fase de juzgamiento, procede hasta antes de la ejecutoria del auto que concede el traslado para alegar de conclusión, **se reducirán en una tercera parte**.

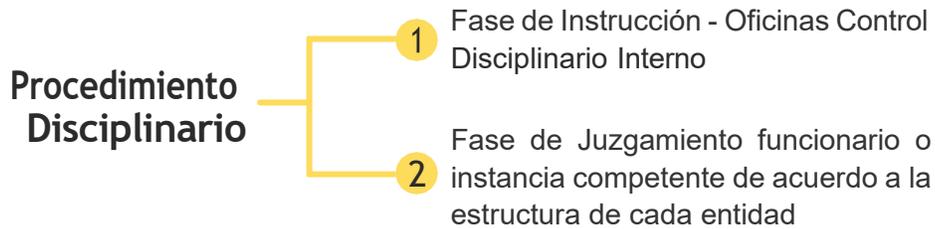
El anterior beneficio no se aplicará cuando se trate de las faltas gravísimas contenidas en el artículo 52 de este código. En el evento en que la confesión o aceptación de cargos sea parcial, se procederá a la ruptura de la unidad procesal en los términos de esta ley.

No habrá lugar a la retractación, salvo la violación de derechos y garantías fundamentales.

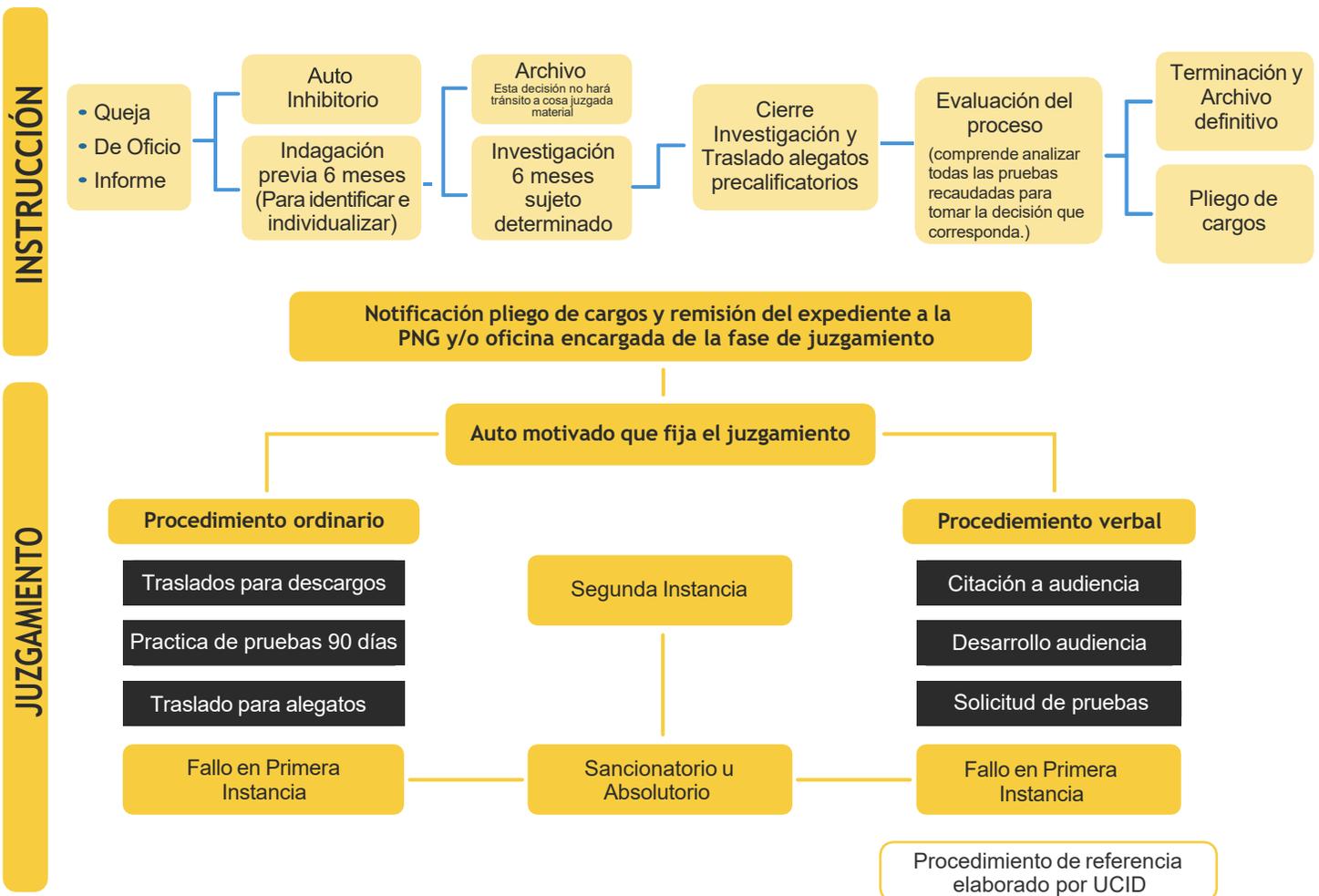
11. FASES, ESQUEMA, ETAPAS Y TÉRMINOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO

Fases del proceso disciplinario

Instrucción y Juzgamiento



Esquema proceso disciplinario



¿Cuáles son las etapas y términos del proceso disciplinario?

La Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, estableció las etapas y los términos del proceso disciplinario ordinario, en el que se indican dos momentos. El primero, la etapa de indagación previa, y el segundo, la etapa de investigación disciplinaria. Sin dejar de lado el procedimiento verbal establecido como JUICIO VERBAL, a partir del artículo 225H del CGD.

En la siguiente gráfica se desarrollarán los momentos y los términos que integran el procedimiento disciplinario, enmarcados en la Ley 1952 de 2019, a saber:



Indagación Previa Art. 208 CGD

En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria

La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación.

(Archivo cuando no se logra identificar a la persona - Servidor público.) Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

Para el adelantamiento de la indagación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses.

Investigación Disciplinaria Art. 211 CGD

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.

La investigación tendrá como fines 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.

Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del vinculado, oírlo en versión libre.

Se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura.

Prorrogable: cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos. Cuando se trate de investigaciones por infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de investigación no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

Prorrogable: si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable.

Se prorrogarán hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación.

Si del material probatorio se evidencia la comisión de la conducta, se formulará pliego de cargos, se notificará y se trasladará al funcionario o instancia encargada de adelantar la fase de juzgamiento Art 225 del CGD y siguientes.

12. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS



- **Gravísimas:**

Como ya se dijo, están taxativamente señaladas en la Ley Disciplinaria encontrándose a partir del libro ii, parte especial, título único, la descripción de las faltas disciplinaria en particular, capítulo faltas gravísimas, art. 52 del CGD, distinguidas por las siguientes temáticas:

DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y AL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES, INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTOS DE INTERESES

HACIENDA PÚBLICA

LA ACCIÓN DE REPETICIÓN

LA SALUD PÚBLICA

LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE

- **Graves o Leves:** No están identificadas expresamente en el código disciplinario. Se puede incurrir en faltas por el abuso de derechos, la omisión o el incumplimiento de deberes o la vulneración al régimen de prohibiciones.

Dejando a las autoridades disciplinarias su clasificación teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

13. SANCIONES CLASIFICACIÓN Y LÍMITES



Inicialmente, la función de la sanción es: **preventiva y correctiva** para garantizar los principios y fines previstos en la Constitución, la ley o los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.

El CGD en sus artículos 48 y 49 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 48.

Clases y límites de las sanciones disciplinarias. El disciplinable está sometido a las siguientes sanciones:

- 1** *Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.*
- 2** *Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.*
- 3** *Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.*
- 4** *Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.*
- 5** *Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.*
- 6** *Amonestación escrita para las faltas leves culposas.*

PARÁGRAFO. *En el evento que el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante su ejecución, cuando no fuere posible ejecutar la sanción, se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios básicos devengados para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad.*

ARTÍCULO 49.

Definición de las sanciones.

- 1** *La destitución e inhabilidad general implica:*
 - a.** *La terminación de la relación del servidor público o del particular con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección; o*
 - b.** *La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley; o*
 - c.** *La terminación del contrato de trabajo; y*
 - d.** *En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el termino señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.*

- 2** *La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el termino señalado en el fallo.*

- 3** *La multa es una sanción de carácter pecuniario.*

- 4** *La amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida.*

PARÁGRAFO. *Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en periodo diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal a quien corresponda para que proceda a hacerla efectiva.”*





**INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE
SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA ZONAS NO
INTERCONECTADAS – IPSE**

Elaborado y revisado por:

OFICINA JURIDICA
UNIDAD DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO