

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**LA EVOLUCIÓN CONCEPTUAL E HISTÓRICA DEL DERECHO DISCIPLINARIO
EN COLOMBIA**

ELABORADO POR ANA MARÍA ALBARRACÍN SÁNCHEZ

**PRESENTADO A LA FACULTAD DE DERECHO EN LA ESPECIALIZACIÓN DE
DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

SANTIAGO DE CALI, JULIO 15 DE 2020

LA EVOLUCIÓN CONCEPTUAL E HISTÓRICA DEL DERECHO DISCIPLINARIO EN COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

El presente texto académico tiene como objetivo principal examinar la evolución conceptual e histórica del Derecho Disciplinario en Colombia, siendo este una rama del marco jurídico nacional, mediante el cual se busca regular el comportamiento de los empleados públicos, los cuales representan y detentan el poder estatal, teniendo como finalidad el debido y eficaz funcionamiento del Estado. Para lograr ello, en primer lugar, se llevara a cabo una breve contextualización histórica –normativa sobre el tema dando a conocer su desarrollo y alcance legal en Colombia. En segundo lugar, se abordaran distintos referentes teóricos que delimitan y definen el derecho disciplinario, su objeto, normas y sanciones, entre otros aspectos que abracan dicha rama. Del mismo modo, se hablará brevemente del código disciplinario de las fuerzas militares establecido en la Ley 1862 de 2017, siendo este perteneciente al derecho disciplinario. De esta manera, se mencionarán ambas líneas del derecho disciplinario, tanto el ordinario, como el régimen especial para las fuerzas militares, a su vez, se mencionaran las instituciones encargadas de realizar la actividad disciplinaria en el país.

Finalmente, se analizara al derecho disciplinario como un elemento fundamental para combatir el imaginario de corrupción naturalizado que existe en el país y en la consolidación de la ética pública como arma para la construcción de una mejor sociedad, con el fin de determinar la importancia, pertinencia y efectividad de dicho marco investigativo y jurídico consagrado en

la Carta Magna de Colombia. Por último, se emitirá una breve conclusión sobre el tema y se realizara una reflexión acerca de los avances del derecho disciplinario en Colombia.

LAS RELACIONES ESPECIALES DE SUJECCIÓN COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO DISCIPLINARIO

Para dar inicio al siguiente escrito, es preciso entender que históricamente el establecimiento de reglas y normas en una sociedad ha sido la herramienta por excelencia para regular y limitar el accionar individual de los seres humanos, con el fin de propender y garantizar una sana convivencia y el adecuado funcionamiento el Estado. Así las cosas, en un Estado Social de Derecho, la Ley y el ordenamiento jurídico que comprende cada Estado, son las formas legales y legítimas para garantizar dicha convivencia entre los particulares con particulares y con el aparato estatal, afianzar el debido manejo tanto de los recursos públicos, como de las actuaciones de los servidores públicos y de las instituciones gubernamentales y demás, y lograr el cumplimiento, respeto y protección de los fines esenciales del Estado y de los derechos humanos. Para alcanzar estos objetivos, el Estado no solo se ha provisto del monopolio legítimo de la fuerza, sino de armas constitucionales y legales y de las diferentes ramas del derecho, en este caso de la jurisdicción disciplinaria como el instrumento operativo y efectivo para corresponder con la vigilancia del buen desempeño tanto de las entidades del Estado, como de sus funcionarios, dado que estos representan de cierto modo al Estado mismo, siendo la cara visible de los gobiernos en todos sus niveles y a su vez detentan una responsabilidad moral, profesional y pública con los habitantes de dicho Estado al que sirven.

Cabe aclarar que la jurisdicción disciplinaria opera e interviene cuando un servidor público, o particular que desempeñe alguna función pública incurra en una falta, ya sea por desvío de recursos públicos, conflicto de intereses, actos de corrupción, por extralimitarse en las respectivas funciones, por omisión a las mismas, entre otras causas más por las cuales el derecho disciplinario se hace efectivo, dado que a través de este se inicia un proceso sancionatorio sea el caso investigado.

En este segundo fragmento se pretende indagar en el concepto del Derecho Disciplinario e identificar de qué manera suscita sanciones y limitaciones a las labores que desempeñan los servidores públicos, particulares y en las fuerzas militares, según los códigos existentes en Colombia en dicha materia. Además, por medio de este trabajo de investigación se pretende analizar y reflexionar sobre el alcance de esta jurisdicción disciplinaria en cuanto a mecanismo de rigor que busca conservar la moral y la ética pública en las prácticas de quienes detentan cargos públicos administrativos.

Ahora bien, desde la perspectiva dogmática se hace énfasis en el estrecho vínculo entre los servidores públicos y el poder que detenta la Ley. Así como los ciudadanos están sujetos a un marco constitucional, para el caso de los empleados públicos existe un vínculo directo y especial con el Estado, debido a que se configura una relación de sujeción entre ambas partes, la cual abarca la legalidad de la actividad administrativa que desempeña dicho funcionario. Es en este punto donde surge el derecho disciplinario como el encargado de velar por la debida conducta y las funciones de los empleados públicos en Colombia, es decir que una de sus funciones es vigilar y/o sancionar el ejercicio de un deber de carácter estatal por parte de un individuo. Con esta premisa se entiende que el derecho disciplinario es el régimen jurídico que regula tanto las relaciones singulares como especiales de quienes conforman la organización de la administración

pública en todo el territorio nacional. Asimismo, se entiende que dicha relación especial de sujeción es el eje central del que se ocupa tal derecho.

A continuación, se definirá qué es un servidor público, empleado público, trabajadores oficiales, entre otros cargos que hacen parte de la administración pública en Colombia, con el fin de esclarecer de qué manera el derecho disciplinario actúa sobre cada una de estas figuras de la función pública.

De acuerdo con La Constitución Política de 1991, en sus artículos 123 y 125, se establece que:

- ❖ **Artículo 123:** 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.

- ❖ **Artículo 125:** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública y la legislación vigente en Colombia,

- ❖ **Son empleados públicos:** Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos.

- ❖ **Son trabajadores oficiales:** los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo). Asimismo, las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

Adicionalmente, la Constitución Política de 1991, expresa que

Se establecen aquellas dos categorías básicas de servidores públicos a las que se refieren el artículo 5to. Del Decreto 3135 de 1968, y a las que se les agregan, dentro del marco de la carta vigente y con claridad meridiana, la de los miembros de las corporaciones públicas las demás que establezca la ley; de otra parte, también aparecen la de los notarios, quienes sin ser empleados públicos, ni trabajadores oficiales, ni alcanzar el rango de funcionarios públicos, son particulares nombrados en propiedad y por concurso por el gobierno y que atienden un servicio público permanente reglamentado por la ley (Art.131 C.P.), y la de los miembros de la Fuerza Pública (Arts. 217 inciso tercero, 218 inciso tercero, 219,220,221 y 22 C.P.). (Martínez & Ramírez, 2008, p. 25).

Así las cosas, de acuerdo con los parámetros que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública, los servidores públicos se clasifican según los tipos de vinculación con la administración pública.

- ❖ Los empleados públicos contraen una relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

❖ Mientras que los trabajadores oficiales contrae una relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

Otra diferencia entre estas dos figuras de la administración pública, se basa en que “el empleado público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un trabajador oficial suscribe un contrato de trabajo” (Concepto 44171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública).

Igualmente, es preciso decir que en la Constitución Política de 1991, “se establece como regla general aplicable para el servicio público, la obligatoriedad de la carrera administrativa para los empleados públicos y el nombramiento por concurso público de la mayor parte de estos, (...)” (Martínez & Ramírez, 2008, p. 26).

En esta misma línea, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad colombiana ha establecido la siguiente distinción entre los servidores públicos.

Tipos de empleados públicos	Concepto
Auxiliares	Así se clasifican a quienes prestan al estado servicios ocasionales.
Empleado público	Especie de servidor público, vinculado laboralmente con la administración mediante una relación legal y reglamentaria, para el cumplimiento de funciones administrativas.
Supernumerarios	Especie de servidores públicos que se emplean para suplir vacancias temporales en caso de los

	empleados públicos en licencia o vacaciones, y para desarrollar actividades netamente de carácter transitorio.
Servidor público	Es aquél que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil, esta normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y asumen actividades enmarcadas en los interés primordiales del Estado.
Trabajadores oficiales	Especie de servidor público, vinculado laboralmente con la administración mediante una relación contractual. Por regla general, laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, del nivel nacional y territorial, y en las sociedades de economía mixta con predominio del capital oficial que la jurisprudencia ha definido como superior al 90%.

Fuente: (Martínez & Ramírez, 2008, p. 37).

Con base a lo anterior, y teniendo claridad en dichos conceptos, el siguiente paso es ahondar en las relaciones especiales de sujeción, para ello Gómez (2011), explica que estas se fundamentan desde

El Derecho comparado y la jurisprudencia constitucional se ha entendido que, entre el servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública, ... (p.127).

En consecuencia, se evidencia que las relaciones especiales de sujeción tienen que ver con la prevalencia de los deberes funcionales administrativos que ejercen los servidores públicos,

los cuales si son incumplidos o transgredidos por estos mismos, serán objeto de control estatal e institucional conllevando a la acción-práctica del derecho disciplinario. Igualmente, este vínculo ostenta a otros condicionamientos misionales, como los militares, policías, docentes y reclusos. En otras palabras,

El legislador sólo puede tipificar como conductas relevantes en el ámbito disciplinario aquellos comportamientos que afecten los deberes funcionales de quienes cumplen funciones públicas [...] (Sentencia 01092, Expediente 2552-13, 2018) (citada por Vargas, 2015, p.11).

Con base a lo anterior, se entiende que las relaciones especiales de sujeción son según López Benítez (1994) (citado por Brage, 2004)

Aquellas relaciones jurídico-administrativas caracterizadas por una duradera y efectiva inserción del administrado en la esfera organizativa de la administración, a resultas de la cual queda sometido a un régimen jurídico peculiar que se traduce en un especial tratamiento de la libertad y de los derechos fundamentales, así como de las instituciones de garantía, de forma adecuada a los fines típicos de cada relación. (p.1).

De manera análoga, dichas relaciones especiales de sujeción encuentran sustento normativo en distintos Artículos de la Constitución Política de Colombia (6, 90, 91, 92, 122, 123 y 124) y en otros preceptos. En este orden de ideas, la Corte Constitucional puntualiza que:

De allí se deriva que la falta disciplinaria se realiza por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, por extralimitación de sus

funciones, pero también con ocasión de ellos, concepto que se acompasa con la finalidad del derecho disciplinario, esto es, la búsqueda del interés general encausado a través de la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado, en los términos del artículo 2 de la Carta Política. (Vargas, 2015, p.12).

Cabe aclarar que en las relaciones especiales de sujeción “uno de los sujetos, es siempre la administración pública” (Gil García, 2009, p.178). Del mismo modo, otros sujetos son “los servidores públicos quienes se subdividen en: empleados públicos y trabajadores oficiales; los empleados públicos se subdividen a su vez en servidores públicos de carrera administrativa, servidores públicos de libre nombramiento y remoción” (Daza, 2011). Así las cosas, al mencionar esto se deduce que estos actores nombrados son sujetos pasivos de la potestad disciplinaria. Es importante mencionar que el elemento de sujeción hace referencia a “una situación jurídica pasiva, en relación con el poder de la Administración. Supone la eventualidad de soportar los efectos de esa potestad; pero una vez ejercida la potestad surgen figuras subjetivas como los deberes, las obligaciones, los derechos, que afectan igualmente, la situación del individuo” (Gil García & García coronado, 2009, p. 179).

En resumen, las relaciones especiales de sujeción son consideradas como el

Mecanismo que dota a la administración de poderes extraordinarios para ejercer potestades; como toda sujeción que supone la eventualidad de soportar los efectos de una potestad de otro sobre el propio ámbito jurídico, pero que una vez la potestad es ejercida

surgirán ya otras figuras jurídicas subjetivas, derechos, deberes, obligaciones, distintas de la indicada sujeción (Gil García & García coronado, 2009, p. 178)

Otro aspecto relevante de las relaciones especiales de sujeción, es que nace como categoría jurídica en Colombia, en un primer momento solo ligado con los servidores públicos, sin embargo hoy resulta aplicable

No solo a los funcionarios públicos sino también a los particulares que asumen funciones públicas de manera transitoria, por cualquiera de los medios legales para el efecto o permanente como los servicios públicos. Pero la categoría también es una expresión de las competencias intervencionistas del estado en el ejercicio de algunas profesiones liberales (abogacía, medicina, contaduría, entre otras) o actividades reguladas como la educación, la economía, la banca, la moneda, etc, o del cumplimiento de funciones de custodia y protección como sucede con las personas privadas de la libertad o que cumplen con su deber de prestación del servicio militar obligatorio (Gil García & García coronado, 2009, p. 179).

Finalmente, se identifica que el derecho disciplinario se origina y opera a partir de la composición y ejecución de dichas relaciones especiales de sujeción dado que

la acción disciplinaria se produce dentro de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la Administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el

ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, etc., y su finalidad es la de garantizar el buen funcionamiento, moralidad y prestigio del organismo público respectivo (esto es) la potestad disciplinaria ha de ejercerse con atención a los principios de la función administrativa y del servicio público, como a los fines esenciales del Estado. (Gómez, 2011, p. 129).

LA GÉNESIS DEL DERECHO DISCIPLINARIO EN COLOMBIA

En el siguiente fragmento de este trabajo de investigación, se abordarán diferentes definiciones sobre derecho disciplinario, las cuales se han emitido a través de Sentencias o por distintos referentes teóricos.

Inicialmente, según diferentes corrientes teóricas, se conoce que los antecedentes principales del derecho disciplinario, se trasladan al siglo XVIII, cuando “los funcionarios en general eran denominados servidores reales, pero hacia finales de la centuria se generalizó la denominación de servidor del Estado. Hoy en día se usa la expresión funcionario cuyo uso se remonta al siglo XIX” (Martínez & Ramírez, 2008, p. 21). Un ejemplo de lo dicho, sucedió en la antigua Alemania Federal, cuando al “personal de los servicios públicos se dividía en dos categorías: los funcionarios regidos por el derecho público y los agentes sometidos al régimen de convenios colectivos de derecho privado” (Martínez & Ramírez, 2008, p. 21). En general, se puede concluir que en periodos previos a la modernidad, eran funcionarios,

Los agentes públicos que gozaban del régimen particular de la función pública. Los elementos que le caracterizan están constituidos por la ocupación de un cargo permanente en la

administración pública y por la titularización, un acto que le confiere la calidad de funcionario y que lo integra a la jerarquía administrativa (Martínez & Ramírez, 2008, p. 21).

Para sintetizar, según Caviedes Páez (2016)

El Origen más próximo del Derecho disciplinario, funcional o de los servidores públicos está anclado a la teoría del derecho imperial alemán de las relaciones especiales de sujeción o de supremacía especial nacidas en el marco de una monarquía constitucional e impulsadas por Otto Mayer (p.3).

Seguido a esto cabe mencionar que en concordancia con Gil (2009) (citado por Caviedes Páez, 2016) “fue Paul Laband el primer autor en aplicarlas a los funcionarios públicos a través de un contrato en el que se declaraban voluntades de necesidad del servicio y de obediencia” (p.4). Sin embargo en el plano nacional, “este régimen tiene su fundamento en el artículo 6 de la Constitución Política Colombiana de 1991 que constituye la cláusula general de responsabilidad de los particulares y servidores públicos, (...)” (Caviedes Páez, 2016, p.4).

De manera muy general se encuentra una primera definición, afirmando que el derecho disciplinario

Es el que se ocupa de las normas que prescriben sanciones para los integrantes de un cuerpo, administración u organismo público o para-estatal, teniendo por objeto proveer al buen funcionamiento de la administración o al buen desempeño de sus componentes, para lo que se vale de sanciones que tienen carácter reparador y no preventivo. (Zaffaroni, 1991).

Igualmente, el mismo autor puntualiza que tal

prohibición de que el Derecho Disciplinario alcance al *extraneus* proviene del derecho constitucional liberal, basándose en que el ciudadano no tiene un especial deber de fidelidad al "Señor" o al Estado, similar al que tiene para con la administración quien a ella pertenece. (Zaffaroni, 1991).

Lo anterior permite dilucidar que se trata de un régimen jurídico dirigido especialmente a las personas que en calidad de servidores públicos y funcionarios que conforman la administración pública, son sujeto de una serie de prohibiciones y limitaciones establecidas en códigos vigentes en materia disciplinaria, esto en aras de garantizar el buen funcionamiento de la función pública administrativa. Por ende, “el Derecho Disciplinario se encuentra ligado con el Derecho Administrativo, el primero en búsqueda de la eficiencia de la administración pública, por lo que tiene una parte correctiva y no punitiva, ni represiva,…” (Daza, 2011). Cabe aclarar que por mucho tiempo se ha presentado una dicotomía jurídica acerca de la naturaleza del derecho disciplinario, puesto que algunos referentes teóricos y estudiosos del derecho relacionan la acción sancionatoria con el derecho penal, mientras que otros consideran que se enfocan más hacia determinadas funciones del derecho administrativo. Sin embargo, ha sido

La Corte Constitucional (2012) quien ha identificado el problema de la naturaleza del derecho disciplinario anclado a la potestad sancionatoria materializada a través de aquél y que ha sido caracterizado por la jurisprudencia constitucional como: “i) de un lado, presenta la modalidad del derecho penal en virtud de su finalidad eminentemente sancionatoria, pero de otro, goza de una naturaleza de índole administrativa derivada de

la materia sobre la cual trata –referente al incumplimiento de deberes administrativos en el ámbito de la administración pública-, de las autoridades de carácter administrativo encargadas de adelantarla, y de la clase de sanciones a imponer; así como de la forma de aplicarlas” (p. 20) (Caviedes Páez, 2016, p.6).

A partir de este pronunciamiento de la Corte Constitucional, se puede identificar que la jurisdicción disciplinaria es un híbrido entre tales ramas del derecho.

En efecto, el Derecho Disciplinario es relativamente nuevo en Colombia, dado que se menciona su vigencia en el artículo 124 de la Constitución Política de 1991, en donde se expresa que “La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.”. Del mismo modo, en diferentes circunstancias la Corte Constitucional (1993) ha precisado acerca del concepto y los efectos del derecho disciplinario como rama del derecho administrativo, por ejemplo en la Sentencia C-417 expresa que:

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 (párr. 1).

Sin embargo, cabe mencionar que la génesis del derecho disciplinario en Colombia, según Buitrago González (2018), en una de sus investigaciones afirma que cuando fueron creadas y decretadas las primeras constituciones de Colombia desde el año 1830, se consagraron y establecieron en ellas la figura del Ministerio Público, siendo este el primer ente encargado de la labor de vigilar la conducta oficial de los funcionarios públicos, aunque para dicha época no se logró concretar normas, ni procedimientos de carácter disciplinario relacionados con los servidores públicos, lo cual conllevó a la ausencia de garantías de defensa para el empleado investigado.

EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DISCIPLINARIA EN COLOMBIA

El actual Código Disciplinario Único vigente en Colombia ha tenido una evolución normativa significativa que a continuación se describirá en el siguiente orden cronológico.

El primer acto de índole disciplinaria sucedió en el Congreso de Colombia (1913), con la Ley 0004, dando inicio a lo que puede llamarse régimen disciplinario, esta norma se refirió a asuntos de política municipal, y en algunos aspectos sobre el Ministerio Público y sus funciones, además de algunas faltas establecidas para los servidores públicos con concepto del comportamiento en el desarrollo de sus funciones. Posteriormente, el Congreso de Colombia (1936) con el Acto Legislativo de Reforma Constitucional de 1936, incluyó por primera vez que un Parlamentario fuera llamado a juicio Civil por actos inadecuados respecto de la prestación del servicio, pues debido a la importancia del cargo eran intocables. Del mismo modo, con la Ley 165 de 1938, se constituyó el primer estatuto en crear la carrera administrativa para los empleados nacionales, departamentales y municipales que sirvieran a la administración en forma

permanente. En él se estableció y consagró la lealtad, la eficiencia, imparcialidad, discreción, honorabilidad y el cumplimiento en los servicios prestados, además de otorgarles algunos derechos.

Luego de estos avances legislativos, la Presidencia de la República de Colombia (1939) emana el Decreto Ley 2091 de 1939, en el que estableció algunas penas disciplinarias, al igual que el procedimiento para la aplicación de las sanciones, además incluyó entre ellas la sanción de multa en cuantía hasta de un sueldo devengado al mes, el traslado y de ser necesario, la remoción del cargo. Lo anterior, sentaba las bases del poder sancionatorio del Estado sobre quienes conformaban la plataforma administrativa y la burocracia para aquella época. Así mismo, se definió la duración del período de prueba y estableció un ingreso extraordinario para quienes estaban prestando el servicio con anterioridad. También se creó la tarjeta personal de hoja de vida.

Durante la década de los 40's, la Presidencia de la República de Colombia (1940) promulgó el Decreto 1192 del 11 de julio de 1940, con el cual puntualizó ciertos requisitos y planteaba la confidencialidad que el servidor suministraría sobre su tarjeta profesional y su hoja de vida, aclarando que la falsedad de la información representaba una falta grave. Se prevé entonces que el aspirante al cargo cumplía con los requisitos y era su responsabilidad la documentación aportada que lo acreditaba como tal.

Para el año de 1958, El Congreso de Colombia (1958) mediante la Ley 19 reorganiza la Administración Pública, tuvo como fin principal asegurar la coordinación y la continuidad de la acción oficial; la estabilidad y preparación técnica de los funcionarios y empleados; el ordenamiento racional de los servicios públicos, la descentralización de aquellos servidores para

garantizar la habilidad de funcionar más eficazmente bajo la dirección de los organismos locales; la simplificación y economía en los trámites y procedimientos; así mismo evitar la duplicidad de labores o funciones paralelas a cargo de los servidores públicos, al igual propiciar el ejercicio de un adecuado y eficiente control administrativo.

Dos años después, la Presidencia de la República de Colombia (1960) con los Decretos 1679 y 1732, se promulgó el Estatuto de Servicio Civil y Carrera Administrativa, concretando en forma clara las garantías del servidor oficial de la Rama Ejecutiva del poder público, sus derechos, deberes y prohibiciones y su régimen disciplinario, también, se les otorgó a las comisiones de personal, la facultad de conocer de las sanciones disciplinarias que podían imponer a los empleados de carrera de ese entonces. En cambio en los seis años siguientes, con los Decretos leyes 2400 y 3074 de 1968, la Presidencia de la República de Colombia (1968a, 1968b) modificó las normas sobre administración de personal civil de la Rama Ejecutiva del poder público, se estableció los tipos de empleo, los deberes, derechos y prohibiciones, así como la calificación de servicios. También se ampliaron las sanciones disciplinarias y con esto se pretendió regular lo referente a la suspensión provisional y a la inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas del servidor sancionado con destitución del cargo. Del mismo modo, el Congreso de Colombia (1972) a través de la Ley 20, dispuso la composición y el funcionamiento del Tribunal Disciplinario como órgano a quien le correspondió ejecutar la aplicación de las sanciones. Lo anterior, se puede considerar como otro hecho importante para el reconocimiento y la consolidación del derecho disciplinario en Colombia, como una jurisdicción cada vez más sólida y autónoma en aquel momento.

Desde entonces, la Presidencia de la República de Colombia (1973) continuó fortaleciendo dicha jurisdicción, dado que a través del Decreto 1950, reglamentó los Decretos,

Ley 2400 y Ley 3074 de 1968, concediendo más herramientas en aspectos disciplinarios. Esto en cuanto a características y condiciones del empleo, se estableció la calificación de las faltas entre graves y leves y la graduación de las sanciones, los factores de competencia, la acción disciplinaria, las sanciones y el procedimiento a llevarse a cabo. Asimismo, se incluyeron “las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor y su derecho a conocer el informe disciplinario, las pruebas y a ser oído en declaración de descargos” (Instituto de Estudios del Ministerio Público & Procuraduría General de la Nación, 2011, p. 6).

En esta misma línea, el Congreso de Colombia (1974) mediante la Ley 25, expidió normas sobre organización, funcionamiento y régimen disciplinario del Ministerio Público, y uno año luego, la Presidencia de la República de Colombia (1975) con el Decreto 2447 creó los empleos profesionales especializados, esto con el fin de realizar las investigaciones respectivas dentro de las entidades públicas del orden nacional, el cual dotó de celeridad a los procesos sancionatorios. Asimismo, con el Decreto 2942 del mismo año se promulgaron normas sobre régimen disciplinario adicionando las faltas graves sancionadas con destitución y el procedimiento para ejecutarlas. Mientras que la Presidencia de la República de Colombia (1979) con el Decreto 2791, se dio origen a la figura del Consejero Presidencial para la Moralidad Administrativa, cuyo fin era velar por las conductas observadas en los servidores de la Rama Ejecutiva y atender las reclamaciones sobre el tema. Por su parte, el Congreso de Colombia (1984) con la Ley 13, realizó cambios importantes en materia disciplinaria, puesto que por primera vez los derechos, deberes y garantías de los funcionarios públicos constituyeron el objeto del régimen disciplinario. Igualmente, se separaron las etapas de diligencias preliminares, la investigativa, las de calificación y sanción. Asimismo, en el siguiente año, la Presidencia de la

República de Colombia (1985) con el Decreto 482, reguló los principios orientadores de la acción disciplinaria, la iniciación de la acción, las faltas, la prescripción, las garantías, y en general los elementos procedimentales frente a situaciones generadas tanto por acción como por omisión.

Para inicios de los años 90s, el Congreso de Colombia (1990), con la Ley 4, fortaleció y aseguró nuevas funciones a las Procuradurías regionales y seccionales, se asignaron funciones por dependencias y se fijaron las competencias e instancias para adelantar los procesos disciplinarios. Se enfatizó en la introducción de acciones más eficaces en la defensa de los bienes e intereses de la Nación, la vigilancia administrativa y presupuestal y se institucionaliza la Veeduría como un organismo interno de control y fiscalización. Dos años más tarde, El Congreso de Colombia (1992) con la Ley 27, desarrolló el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, en el cual se incluyen normas sobre administración de personal al servicio del Estado tanto del orden nacional como del territorial para garantizar la eficiencia de la Administración Pública, el acceso a los cargos del Estado a través de concurso público o de ascenso, adjuntando la figura de manuales de funciones y requisitos, lo cual es otra forma de control disciplinario. En el año 1995, el Congreso de Colombia (1995a) por medio de la Ley 190 o Estatuto Anticorrupción, se da origen a normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijaron otras disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, con el propósito de combatir las prácticas corruptas y delictivas de funcionarios públicos y particulares que buscan dilapidar o apropiarse del erario público. También, se puso en marcha un sistema de quejas y reclamos, mayor control sobre el reclutamiento de los empleados públicos, asimismo, la obligación de todos los colombianos de presentar declaraciones de bienes y rentas, la obligación de las entidades de definir sus estrategias y metas anuales y la presentación de sus

resultados, también se establecieron nuevos sistemas para darle transparencia a la contratación administrativa y se modificó el Código Penal en lo referente a los delitos contra la Administración Pública. En consecuencia, el Congreso de Colombia (1995b), mediante la Ley 200, buscó consolidar en esta norma conceptos en materia disciplinaria, marcando un punto de referencia en materia disciplinaria, pues, para dicha fecha era escasa la normatividad en relación con esa rama. Con ello, se da otro gran avance importante en la realización de una reforma al régimen disciplinario en el país, teniendo como objetivo contar con un cumulo de normas que corrijan y/o sancionen el indebido ejercicio de la función pública del Estado.

En síntesis, con esta ley, se direccionan los asuntos disciplinarios hacia lo contemplado en el artículo 6 de la Constitución Política de Colombia 1991, el cual se reitera expresando que “Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Mientras que los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991d). lo anterior, permite vislumbrar algunas de las primeras normas que establecieron sanciones disciplinarias en Colombia, y la evolución que se ha dado en esta materia, sin embargo, actualmente a pesar de la existencia de dicha legislación se han presentado dificultades en la aplicabilidad y desarrollo se ha visto afectado por la contrariedad entre lo laxo de la ley, la gravedad de las conductas corruptas de parte de funcionarios de altos cargos administrativos, y la voluntad política para reglamentar y castigar realmente a los funcionarios que abusan del servicio público que prestan para el beneficio personal. Así las cosas, sino hay o si no se percibe que las sanciones disciplinarias son efectivas, y solo se observa cada día más impunidad, se consolidará ese sin sabor y descredito que existe acerca de instancias de poder y de justicia en el país, además se seguirá naturalizando el imaginario social de no creer y desconfiar de la

capacidad institucional en la lucha contra las prácticas corruptas, lo cual desata con el tiempo unos efectos nefastos hacia la ciudadanía, pues se fortalece el individualismo y la mentalidad de sacar provecho de la corrupción, lo que termina perpetuándola en todas las esferas de la sociedad y siendo la dinámica imperante que mueve o guía el sistema político y público colombiano, como se evidencia hoy en día. Adicional a esto un factor que resulta alarmante, era que en Colombia no se contaba con un régimen especial para los individuos que ejercieran funciones públicas, no había regulación en cuanto a lo relacionado con los deberes y prohibiciones, al igual que a las faltas específicas y las sanciones que deberían adjudicárseles.

Es así como, debido a la ausencia de un código disciplinario único, el Congreso de Colombia (2002) sanciona Ley 734 de 2002, con la cual expide el Código Disciplinario Único, con ello fueron varios los cambios que se realizaron a fin de corregir las fallas mencionadas, pero lo más importante de ello es que se da un paso trascendental en la legislación colombiana, pues en su época fue algo significativo que modernizo esta rama. Algunos de los cambios más relevantes en materia disciplinaria que introdujo la Ley 734 de 2002, fueron dar facultad preferente a *la Procuraduría General de la Nación 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*. Sin ignorar que es El estado, en el que recae la titularidad de la potestad disciplinaria. Igualmente, aclaró que *“la acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta”* (Ley 734 de 2002). De otro lado, en su Artículo 4°, se establece el principio de Legalidad, bajo el que operó dicho código, el cual establece que *“el servidor público y el particular en los casos previstos en este código sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por*

comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización”
(Ley 734 de 2002).

Lo anterior, es un pequeño abre bocas de los cambios que trajo consigo dicha ley. En definitiva, esta norma ordenó que los servidores públicos en cumplimiento de sus funciones son sujetos disciplinables, por lo cual el Estado a través de dicho código da facultades a la Procuraduría General de la Nación, a las Oficinas de Asuntos Internos Disciplinarios y Personeros Municipales, como entes garantes del cumplimiento de los deberes funcionales de las instituciones del Estado Colombiano. Sin embargo, se destaca que fue la Carta Política de 1991, la que asigna a

La Procuraduría y se le encomienda la atribución de ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, inclusive en cuanto a los cargos de elección popular, y compete al Procurador ejercer preferentemente el poder disciplinario, adelantar las investigaciones correspondientes e imponer las respectivas sanciones conforme a la ley. (Hernández, 2012, p.55).

Pero la C.P. es clara al decir que “le otorga un poder preferente en la materia, pero no es el Procurador General la única autoridad disciplinaria. Esa función también la cumple el Congreso respecto de sus integrantes, porque hay facultades disciplinarias en cabeza de los presidentes de las cámaras según la propia Carta Política y la Ley 5 de 1992, Reglamento del Congreso” (Hernández, 2012, p.55). También, se le confiere autoridad para los asuntos disciplinarios al “Consejo de Estado respecto de los congresistas -que allí pueden perder la investidura por las causales constitucionales-, y la Corte Suprema de Justicia en relación con el Procurador General” (Hernández, 2012, p.55).

Respecto al régimen disciplinario de las fuerzas armadas de Colombia, en el Artículo 216 de la Constitución Política de Colombia, expresa “*la fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional*”. También, en el Artículo 218 se contempla que:

La policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.

En este sentido se entiende que por un lado, las fuerzas militares cuentan con jurisdicción disciplinaria, lo que quiere decir que la Fuerza Pública tiene norma especial por la naturaleza del servicio, por lo cual la conducta de las integrantes de las Fuerzas Militares se rige por la Ley 1862 de 2017, la cual derogó a la Ley 836 de 2003 (Congreso de Colombia, 2003, 2017), en esta se aplican el derecho disciplinario al personal de oficiales, suboficiales y soldados en servicio activo, dicha norma pretende “*regular la actuación militar y la disciplina militar, especialmente en lo que se refiere a normas militares de conducta en el ejercicio del mando, la relación con los subalternos, el Derecho Internacional Humanitario y la conducta militar en operaciones de paz, estabilización, seguridad y ayuda humanitaria*” (Ley 1862 de 2017). Y por otro lado, desde el año 2006, la Policía Nacional también cuenta con un régimen disciplinario mediante la Ley 1015 (Congreso de Colombia, 2006), en la cual se aplica el derecho disciplinario para “*el personal uniformado escalonado y los Auxiliares de policía que estén prestando el servicio militar en la institución y aunque se hayan retirado, si se infringió la norma en el servicio activo*” (Ley 1015 de 2006).

Para ir finalizando, en lo tocante al actual régimen disciplinario, el Congreso de Colombia (2019), con la Ley 1952 de 2019 deroga la Ley 734 de 2002 e integra algunas disposiciones innovadoras, la cual será aplicable a partir del 2021.

De acuerdo con el repositorio jurídico Legis (2019), el nuevo código disciplinario Ley 1952 de 2019, conservó la esencia de la ley derogada, los cuales son aspectos como

Los principios y normas rectoras de la ley disciplinaria, el ámbito de aplicación, los sujetos disciplinables, la extinción la acción y de la sanción disciplinaria, así como los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público. (párr. 1).

No obstante, se identifica que las novedades normativas se hacen visibles desde el Título V, en el que se reflejan las faltas y sanciones disciplinarias, a continuación se mencionaran algunas de ellas,

Destitución e inhabilidad general de 10 a 20 años para las faltas gravísimas dolosas.
Destitución e inhabilidad general de 5 a 10 años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima. Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 48 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave.
Suspensión en el ejercicio del cargo de 3 a 24 meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas. Suspensión en el ejercicio del cargo de 1 a 18 meses para las faltas graves culposas. Multa de 20 a 90 días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas. Multa de 5 a 20 días de salario

básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves culposas. (Legis, 2019).

De la misma manera, de acuerdo con un reportaje del periódico el Nuevo Siglo (2020) sobre el tema, se identifica que el nuevo código disciplinario Ley 1952 de 2019,

Introduce nuevos cambios en los límite de las sanciones disciplinarias, haciéndolas más acordes con la naturaleza de la imputación subjetiva. Esto significa reducir la sanción de inhabilidad para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima, la cual oscilara de 3 a 10 años, diferenciándola claramente de un comportamiento doloso, respecto de los cuales mantiene la severidad de la inhabilidad mínima de diez años, pues así lo ha dejado claro la corte constitucional en recientes pronunciamientos. (Párr. 5).

Por último, como se puede observar durante este ensayo investigativo, que desde antes y luego de la entrada en vigencia de la Constitución Política de Colombia de 1991, hasta hoy año 2020, se ha venido hablando de manera progresiva y adelantando iniciativas en materia disciplinaria y legislativa en Colombia, no obstante durante los últimas décadas se ha venido incrementando la corrupción en la administración pública, referentes a la contratación pública, tráfico de influencias en procesos judiciales, conflictos de intereses muy evidentes por parte de funcionarios del Estado, destituciones e investigaciones con indicios de inhabilidad por apropiación indebida de recursos públicos, falsos positivos, escándalos de índole sexual por parte de las fuerzas militares contra menores de edad e indígenas, entre otros casos más que suceden a lo largo y ancho del territorio nacional. Mientras que no haya sanciones ejemplares e investigaciones serias para dismantelar todos los grupos y carteles organizados y mafiosos que

operan en las diferentes ramas del poder de la administración y no haya celeridad, ni justicia, en la ciudadanía continuara la percepción de inseguridad, impunidad, falta de moral y descredito a la instituciones que conforman el aparato estatal. Por otra parte, es lamentable que a pesar de la existencia de normas enfocadas al control y vigilancia de la función pública de los servidores públicos, se vean a diario noticias de corrupción, como Odebrech, Interbolsa, Agro Ingreso Seguro, El Cartel de la Toga, entre otros.

Finalmente, a partir de dicha revisión normativa se define al derecho disciplinario como un sistema normativo que busca enderezar y garantizar el correcto funcionamiento del Estado, pero sobre todo el ejercicio de la función pública por parte de sus agentes con apego a la legalidad, a la igualdad, a la moralidad, transparencia, entre otros principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, los cuales rigen la ejecución de comportamientos moralmente aceptados que propendan por el cumplimiento irrestricto de sus fines esenciales. Al respecto, se ha dicho que el derecho disciplinario es 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 funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo. (Corte Constitucional, C-341/1996, p. 7). En resumen, se puede destacar el concepto emitido en el nuevo código disciplinario, Ley 1952 de 2019, obtenido de la Cartilla de Derecho Disciplinario elaborada por La Superintendencia de Industria y Comercio (2019), expresando que:

El Derecho Disciplinario tiene por objeto regular el comportamiento de los Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones a través del conjunto de principios y normas jurídicas que facultan al Estado para ejercer la potestad sancionatoria, por inobservancia

del ordenamiento superior y legal vigente, así como la omisión o extralimitación en el ejercicio de funciones (p.4).

EL DERECHO DISCIPLINARIO COMO MECANISMO PARA FOMENTAR LA ÉTICA PÚBLICA Y LA MORAL SOCIAL EN LA SOCIEDAD

Durante la consolidación de los estados modernos y las repúblicas, surgieron distintas teorías sobre el derecho, el estado y su relación con los habitantes de su territorio, entre ellas se encuentra la teoría del contrato social, la cual cimentó las bases de los regímenes democráticos, participativos y garantistas de los derechos de los ciudadanos, es así como se configura un sistema de normas que regulan la convivencia, la seguridad de la propiedad privada, la igualdad jurídica, entre otros aspectos, pero también logra establecer un compendio de normas sociales aceptadas provenientes de las buenas costumbres y el deber ser de la vida en sociedad, lo que crea una moral social – común reconocida y legitimada por los habitantes de un determinado lugar o comunidad en pro del bien general. Dicho esto, se identifica que tanto cualquier marco jurídico, como las costumbres son fuente de juicios valorativos hacia las conductas buenas o malas de las personas, las cuales luego serán aceptadas, rechazadas, sancionadas o incluso condenadas por la ley y/o la ciudadanía.

En suma, así como una conducta individual negativa o delictiva logra afectar el bienestar general de un grupo social, cualquier falta disciplinaria de un servidor público tiene un impacto directo en la percepción ciudadana acerca de la integridad y el deber ser de aparato estatal, generando rechazo, indignación y malestar social, esperando que dicha persona sea sancionada.

Es aquí donde tanto la moral como la ética se relacionan con la jurisdicción disciplinaria, ya que el derecho disciplinario se hace un mecanismo operativo para corregir y/o condenar las conductas punibles de quienes representan al Estado, según Hernández Galindo (2012)

Las faltas disciplinarias son definidas anticipadamente por vía general en la legislación; 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, (...) (p. 53).

Esto quiere decir que, en cuanto atañe al derecho disciplinario, “la fuente de su autoridad no está en los seres humanos que la ejercen sino en el ordenamiento jurídico” (Hernández Galindo, 2012, p.54). Es decir, está en la capacidad que se le ha conferido ha dicho régimen jurídico para investigar, sancionar y corregir realmente las conductas deshonestas que presenten los servidores públicos en contra de la función pública. Deber quedar claro que cualquier rama del derecho y el derecho mismo tiene un componente filosófico de moralidad y de utopía, puesto que a través de las normas se busca mantener el orden social, limitar el estado de naturaleza y establecer unos linderos muy bien definidos para el accionar humano y sus libertades. De ahí que el derecho disciplinario propenda porque sea la ética la que presida la función pública, es decir que el buen desempeño y comportamiento de los servidores públicos trascienden en la configuración de una sociedad justa y moralmente sana, es por eso que en palabras de Hernández Galindo (2012) “ello constituye garantía para los gobernados y salvaguarda la institucionalidad” (p.55).

Por consiguiente, la relación que guarda el derecho con la moral es fundamental para entender al derecho disciplinario como el mecanismo jurídico y operativo para recuperar la

esperanza en el aparato estatal que actualmente esta tan salpicado por la corrupción. La efectividad de dicho régimen recae en que el debido cumplimiento de las funciones públicas por parte de los servidores públicos, son “jurídicamente exigibles, de modo que la autoridad pública goza de jurisdicción suficiente para imponer sanción por desconocimiento del régimen correspondiente en un evento determinado. No así ocurre con los comportamientos morales, (...)” (Hernández Galindo, 2012, p.56). Sin embargo, el Estado tiene una responsabilidad social y moral con sus ciudadanos y es combatir la corrupción y velar por el buen manejo de los recursos públicos, porque son su principal contribuyente, el pueblo. Dicha responsabilidad supone un estado coherente y comprometido la praxis política y pública eficiente y transparente, es por esto que en concordancia con Hernández Galindo (2012)

El Estado debe atacar la corrupción. No puede acudir a formas corruptas de comportamiento con el pretexto de erradicarla. En fin, el Estado no puede regirse por aquella famosa divisa maquiavélica según la cual "el fin justifica a los medios". Hay una ética del Estado; hay unos valores que profesa y que están en su Constitución (p. 58).

Ahora bien, se puede precisar que los servidores del Estado y los particulares que ejercen funciones públicas tienen la gran responsabilidad ética y profesional de visibilizar los valores constitucionales y representar y actuar en pro de los fines del Estado ante y para la sociedad. En el caso de transgredir sus funciones, ellos están sujetos a los parámetros normativos contemplados en el régimen disciplinario, como investigaciones, inhabilidades, destituciones, etc. Y no solo se someten a un juicio de imputación de cargos, sino al señalamiento de la sociedad, contribuyendo a alimentar la percepción negativa que existe y se apodera cada día más

de la ciudadanía, por eso su falta de fe en las instancias judiciales, en la denuncia, en el poder policial y la notable apatía por las contiendas electorales. En últimas, se reconoce al derecho disciplinario como una herramienta jurídica que intenta hacer un llamado a las buenas prácticas administrativas en la función pública, con el propósito de recobrar la fe de los ciudadanos en servidores públicos honestos y con una administración pública limpia de corrupción, esto a través de la sanción penal, administrativa y moral.

CONCLUSIONES

Se concluye, pues que

- ✓ El derecho disciplinario son el compendio de normas aplicadas a los funcionarios públicos, mediante las cuales se les exige ser trabajadores ejemplares en el ejercicio de la función pública.
- ✓ El derecho disciplinario también es el conjunto de normas y condiciones exigidas inherentes a los cargos públicos, con ellas se pretende la eficiente gestión administrativa oficial del Estado, motivo por el cual son de obligatorio cumplimiento, ya que su desacato acarrea las sanciones correspondientes de acuerdo a la falta cometida.
- ✓ Actualmente en Colombia, están vigentes, el Código Único Disciplinario- Ley 1952 de 2019, (empieza a operar a partir de julio de 2021), la Ley 1862 de 2017, material disciplinario para las Fuerzas Militares, y por otro lado, la Ley 1015 de 2006, régimen disciplinario de la Policía Nacional.

- ✓ En Colombia, se ha dado un progreso significativo en el campo disciplinario, dado que desde antes de y con la entrada en vigencia de la Constitución Política de Colombia de 1991, hasta la actualidad, se ha dado una evolución normativa acerca de la conducta de los servidores públicos, las fallas, las obligaciones y las sanciones a la misma.
- ✓ Cabe aclarar que el nuevo código disciplinario- Ley 1952 de 2019 deroga, la Ley 734 de 2002 e integra novedosos cambios y disposiciones relacionadas con destituciones, suspensiones e inhabilidades, aunque conservó la esencia de la norma anterior en los títulos primeros.
- ✓ Desde la perspectiva dogmática el derecho disciplinario hace énfasis en el estrecho vínculo entre los servidores públicos y el poder que detenta la Ley, es decir en las relaciones especiales de sujeción.
- ✓ Las relaciones especiales de sujeción tienen que ver con la prevalencia de los deberes funcionales administrativos que ejercen los servidores públicos, los cuales si son incumplidos o transgredidos por estos mismos, serán objeto de control estatal e institucional conllevando a la acción-práctica del derecho disciplinario.
- ✓ La acción disciplinaria desata obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, a su vez, si se presenta cualquier incumplimiento al deber por parte de los empleados públicos, estos deberán ser producto de investigaciones, seguimiento y aplicación de sanciones disciplinarias.

- ✓ Las relaciones especiales de sujeción encuentran sustento normativo en distintos Artículos de la Constitución Política de Colombia (6, 90, 91, 92, 122, 123 y 124) y en otras normas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ardila Quiroz, L. (2012). Las relaciones especiales de sujeción entre el Estado y sus funcionarios. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, vol. 3, núm. 2. pp. 112-125. Policía Nacional de Colombia Bogotá, Colombia

Asamblea Nacional Constituyente. (1991a, junio 13). Constitución Política de Colombia.

Artículo 123. Constitución Política de Colombia.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo-2/articulo-123>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991b, junio 13). Constitución Política de Colombia.

Artículo 217 . Constitución Política de Colombia.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-7/capitulo-7/articulo-217>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991c, junio 13). Constitución Política de Colombia.

Artículo 277. Constitución Política de Colombia 1991.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-10/capitulo-2/articulo-277>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991d, junio 13). Constitución Política de Colombia.

Artículo 6. Constitución Política de Colombia 1991 .

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-1/capitulo-0/articulo-6>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991e, junio 13). Constitución Política de Colombia 1991.

Artículo 124. Constitución Política de Colombia.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo-2/articulo-124>

Buitrago González, V. M. (2018). El derecho disciplinario en la época de la República, siglo

XIX. Revista Diálogos de Saberes, 48. <https://doi.org/10.18041/0124->

0021/dialogos.48.2018.4719

Caviedes Páez, I. K. (2016). Naturaleza jurídica del derecho disciplinario en el derecho

comparado: Colombia, España y Chile.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14729>

Congreso de Colombia. (1913, agosto 20). Ley 0004 de 1913. Por la cual se expide el Código de

Régimen Político y Municipal. D. O. No. 15.012, del 6 de octubre de 1913.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0004_1913.html

Congreso de Colombia. (1936, agosto 5). Acto Legislativo 1 de 1936. Reforma de la Constitución. D. O. No. 23263 de 22 de agosto de 1936. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1824914>

Congreso de Colombia. (1938, noviembre 16). Ley 165 de 1938. Por la cual se crea la Carrera Administrativa. D. O. No. 23930 de 22 de Noviembre de 1938. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1653090>

Congreso de Colombia. (1958, noviembre 25). Ley 19 de 1958. Sobre reforma administrativa. D. O. No. 29385 de 9 de diciembre de 1958. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1575113>

Congreso de Colombia. (1972, diciembre 30). Ley 20 de 1972. Por la cual se determinan la composición y el funcionamiento del Tribunal Disciplinario. D. O. No. 33782 de 7 de febrero de 1973. https://normograma.info/men/docs/pdf/ley_0020_1972.pdf

Congreso de Colombia. (1974, diciembre 20). Ley 25 de 1974. Por la cual se expiden normas sobre organización y funcionamiento del Ministerio Público y régimen disciplinario y se dictan otras disposiciones. D. O. No. 34242 de 24 de enero de 1975. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1581376>

Congreso de Colombia. (1984, marzo 9). Ley 13 de 1984. Por la cual se establecen normas que regulan la administración del personal civil y demás servidores que prestan sus servicios en la Rama Ejecutiva del Poder Público en lo nacional y se dictan disposiciones sobre el régimen de Carrera Administrativa. D. O. No. 36538 de 20 de marzo de 1984
<http://suin.gov.co/viewDocument.asp?id=1569563>

Congreso de Colombia. (1990, enero 5). Ley 4 de 1990. Por la cual se reorganiza la Procuraduría General de la Nación, se asignan funciones a sus dependencias y se dictan otras disposiciones. D. O. No. 39132 de 5 de enero de 1990.
<http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1559412>

Congreso de Colombia. (1992, diciembre 23). Ley 27 de 1992. por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones. D. O. No. 40700 de 29 de diciembre de 1992. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1583670>

Congreso de Colombia. (1995a, junio 6). Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. D. O. No. 41878 de 6 de junio de 1995.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0190_1995.html

Congreso de Colombia. (1995b, julio 28). Ley 200 de 1995. Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único. D. O. No. 41.946, de 31 de julio de 1995.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0200_1995.html

Congreso de Colombia. (2002, febrero 5). Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. D. O. No. 44.708 de 13 de febrero de 2002.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0734_2002.html

Congreso de Colombia. (2003, junio 16). Ley 836 de 2003. Por la cual se expide el reglamento del Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares. D. O. No. 45251 de 17 de julio de 2003. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0836_2003.html

Congreso de Colombia. (2006, febrero 7). Ley 1015 de 2006. por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. D. O. No. 46.175 de 7 de febrero de 2006.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1015_2006.html

Congreso de Colombia. (2017, agosto 4). Ley 1862 de 2017. Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1862_2017.html

Congreso de Colombia. (2019, enero 28). Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. D. O. No. 50.850 de 28 de enero de 2019. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

Congreso de la República. (2011, enero 18). Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. D. O. No. 47.956 de 18 de enero de 2011.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html

Corte Constitucional. (1996, agosto 5). Sentencia C-341/96. Derecho Disciplinario - Concepto.

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma2013_html/Normas/Sentencia_C_341_1996.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (1993, octubre 4). Sentencia C-417-93. Responsabilidad

Disciplinaria-Jueces/Principio de Autonomía Funcional del Juez.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-417-93.htm>

Daza Pérez, M. F. (2008). La naturaleza jurídica del derecho disciplinario ¿autónoma e independiente? Revista de divulgación de estudiantes, egresados y profesores de la División de Ciencias Jurídicas, 57. www.derechopublicomd.blogspot.com.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019, enero 9). Concepto 44171 de 2019

Departamento Administrativo de la Función Pública. EVA - Función Pública. EMPLEOS.-
Naturaleza de la vinculación de un servidor público – trabajador oficial.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=91422

Gallego, a. (1960). Relaciones especiales de sujeción y el principio de legalidad de la
administración. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/50803882/Relaciones-de-Especial-Sujecion>

Gil García, L., & Coronado, G. (2009). Relaciones especiales de sujeción. Aproximación
histórica al concepto. Recuperado en:

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/2503>

Gómez, C. (N.F.). El derecho disciplinario en Colombia. Disponible en:

<file:///D:/Downloads/derecho%20disciplinario%20en%20Colombia%20carlos%20gomez%20pavajEAU.pdf>

Hernández Galindo, J. G. (2012). El derecho disciplinario y su responsabilidad con la ética
pública. En Colección Jurídica Disciplinaria Vol. I (pp. 51–62). Instituto Colombiano de
Derecho Disciplinario.

Herrán Pinzón, O. A. (2009). Vista de Minorías étnicas colombianas en la constitución política de 1991. *Prolegómenos Derechos y Valores*, 12(24).

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/2488/2173>

Instituto de Estudios del Ministerio Público, & Procuraduría General de la Nación. (2011).

Código Disciplinario Único: Notas de vigencia 2011. IEMP Ediciones.

<http://iemp.procuraduria.gov.co>

Legis. (2019, enero 30). Conozca los cambios que el nuevo Código Disciplinario hizo sobre las faltas y sanciones. *Ámbito Jurídico*.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/procesal-y-disciplinario/conozca-los-cambios-que-el-nuevo-codigo>

Muñoz Barajas, C. L., Rubio Cruz, J. J., & Álvarez Chaparro, A. M. (2015). Implementación prospectiva del principio de imparcialidad dentro del procedimiento disciplinario.

(Monografía). En Universidad Libre. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9998>

Ossman, J. (N.F.). Capítulo 1: Función Pública. Derecho Disciplinario sustancial, Especial y

Formal - TOMO I. Recuperado de:

<file:///D:/Downloads/funcion%20publica%20capitulo%20I%20jaime%20mejia%20osman.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (1939, octubre 30). Decreto 2091 de 1939. Por el cual se reglamenta la carrera administrativa. D. O. No. 24209 de 2 de noviembre de 1939. [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1398132?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1398132?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Presidencia de la República de Colombia. (1940, junio 21). Decreto 1192 de 1940. Por el cual se reglamentan algunas cuestiones de procedimiento relativas a la carrera administrativa. D. O. No. 24399 de 27 de junio de 1940. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1240471>

Presidencia de la República de Colombia. (1960, julio 18). Decreto 1732 de 1960. Sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa. D. O. No. 30300 de 9 de agosto de 1960. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1340370>

Presidencia de la República de Colombia. (1968a, octubre 18). Decreto 2400 de 1968. Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones. D. O. No. 32625 de 18 de octubre de 1968. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30021546>

Presidencia de la República de Colombia. (1968b, diciembre 17). Decreto Ley 3074 de 1968. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968. D. O. No. 32686 de enero 16 de 1969. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10478>

Presidencia de la República de Colombia. (1973, septiembre 24). Decreto 1950 de 1973. Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. D. O. No. 33962 de 29 de septiembre de 1973. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1525>

Presidencia de la República de Colombia. (1975, noviembre 15). Decreto 2447 de 1975. Por el cual se provee a la mejor prestación de los servicios a cargo de la administración. D. O. No. 34460 de 11 de diciembre de 1975 <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1451553>

Presidencia de la República de Colombia. (1979, noviembre 9). Decreto 2791 de 1979. Por el cual se asignan funciones sobre moralidad administrativa a un Consejero Presidencial. D. O. No. 35399 de 27 de noviembre de 1979. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1490981>

Presidencia de la República de Colombia. (1985, febrero 19). Decreto 482 de 1985. Por el cual se reglamenta el régimen disciplinario en la Ley 13 de 1984. D. O. No. 36875 de 27 de febrero de 1985. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1105782>

Procuraduría general de la nación. (2017). Aplicación de la teoría de las Relaciones Especiales de Sujeción en un Estado social de derecho. Séptimo Congreso Internacional De Derecho Disciplinario. Disponible en:
<file:///D:/Downloads/No%20220DR%20Jaime%20Mejia%20Ossman%20CONGRESO%20INTERNACIONAL%20DERECHO%20DISCIPLINARIO%202017.pdf>

Rodríguez Aguilar, I. D., Burgos Sepúlveda, W. J., Sanabria Parra, Andrea Escobar Orrego, H. D., & Grupo de Trabajo de Control Disciplinario Interno. (2019). Cartilla de Derecho Disciplinario. Mincomercio, Superintendencia de Industria y Comercio.

Vargas, a. (2015). El deber funcional de las fuerzas militares frente a la responsabilidad disciplinaria en el ejercicio de la contratación estatal. Recuperado de:
<file:///D:/Downloads/deber%20de%20las%20fuerzas%20militares%20y%20la%20responsabilidad%20abdres%20felipe%20vargas.pdf>