

**Oficina de Procesos Disciplinarios**

# **BOLETÍN DISCIPLINARIO JUNIO 2022**



# CÓMO SE INICIA UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), una averiguación disciplinaria puede ser iniciada por:

## Queja:

- Cualquier persona podrá poner en conocimiento de la autoridad disciplinaria la ocurrencia de una situación presuntamente irregular de la cual tenga conocimiento. La solicitud de investigación se podrá hacer por escrito o de manera verbal.

## Queja anónima:

- Las personas, por temor a represalias, o por cualquier motivo, podrán mantener ocultos sus datos de identificación. Sobre este aspecto es preciso señalar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la norma en comento, las quejas anónimas son improcedentes, salvo que los hechos relatados permitan evidenciar la ocurrencia de una conducta presuntamente irregular, o venga acompañada de pruebas que permitan adelantar la actuación de oficio.

## Informe:

- Es deber de todo servidor público, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.25 del Código General Disciplinario denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento.

# CÓMO SE INICIA UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

## De oficio:

- una averiguación disciplinaria podrá ser iniciada de oficio, cuando la misma autoridad disciplinaria tenga conocimiento de una situación presuntamente irregular. Para la presentación de una noticia disciplinaria, independientemente de si es una queja o informe, no se requiere cumplir con ningún formalismo; sin embargo, se sugiere, que de manera clara y precisa se señalen las conductas presuntamente irregulares, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y de ser posible, la identificación del presunto responsable de los hechos, y adjuntar las pruebas que sustenten su dicho.
- Los servidores públicos están exceptuados de formular queja, informe o denuncia, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Constitución Política, en contra de sí mismo, de su cónyuge, compañero permanente, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad.
- El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.



# INTERVENCIÓN DEL QUEJOSO Y DEL INFORMANTE

## QUEJOSO:

La intervención del quejoso (que no sea víctima), 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.

## INFORMANTE:

Atendiendo que el informante actúa en virtud de su deber como servidor público y no tiene interés directo en las resultas del proceso, su intervención se limita a presentar el escrito de informe disciplinario.

# QUÉ ACTUACIONES NO DAN LUGAR A INICIAR UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Los hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, evento en el cual el jefe inmediato llamará la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.

No genera antecedentes.

Esto se conoce como “preservación del orden interno”.



# QUÉ ACTUACIONES NO DAN LUGAR A INICIAR UNA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Tampoco se podrá iniciar investigación disciplinaria por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno cuando estemos ante la presencia de conductas relacionadas con acoso laboral, la cual es definida como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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.

En dicho evento, siempre y cuando no se evidencie la existencia de una conducta que posiblemente contraríe la normatividad disciplinaria, se deberá remitir al Comité de Convivencia Laboral, para que adelante las actuaciones a que haya lugar, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, y en caso de no lograrse una efectiva solución, se remitirá el caso a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante la investigación disciplinaria, si a ello hay lugar.



# OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente.

Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente (Fiscalía), enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva.

