



Decreto 482 de 1985

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 482 DE 1985

(Febrero 19)

"Por el cual se reglamenta el régimen disciplinario consagrado en la ley 13 de 1984".

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En uso de las facultades que le confiere el ordinal 3° del artículo 120 de constitución nacional,

DECRETA:

TÍTULO ÚNICO

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1° DEL CAMPO DE APLICACION. Las normas del presente Decreto se aplican a los empleados públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción o de carrera en la Presidencia de la República, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias y las unidades administrativas especiales, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, con tratamiento de empresas, del orden nacional, con excepción de aquellos que en materia disciplinaria se encuentren regulados por leyes o decretos leyes especiales.

ARTÍCULO 2° DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL REGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario previsto en este decreto es de naturaleza administrativa; la interpretación de sus normas se hará con referencia al derecho administrativo, con preferencia a cualquier otro ordenamiento jurídico y su aplicación deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción que orientan toda actuación administrativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° del Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 3° DE LOS OBJETIVOS DEL REGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario como parte del sistema de Administración de Personal tiene por objeto asegurar a la sociedad y a la Administración Pública una eficiente prestación de los servicios a cargo del Estado, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los funcionarios públicos y a éstos los derechos y las garantías que les corresponden como tales.

ARTÍCULO 4° DE LA NATURALEZA DE LA ACCION DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria es pública y se iniciará de oficio, por información de empleado público o por queja presentada por cualquier persona en ejercicio del derecho de petición.

Ni el informador ni el peticionario son parte en el proceso disciplinario y sólo podrán intervenir en el proceso a solicitud del investigador para dar los informes que éste les requiera.

ARTÍCULO 5° DEL DEBER DEL EMPLEADO PUBLICO DE DENUNCIAR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. El empleado público que tenga conocimiento de la ocurrencia de un hecho o acto que pueda llegar a constituir falta disciplinaria deberá ponerlo en conocimiento del Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional correspondiente, suministrando los informes y documentos de que tenga noticia, relacionados con la falta, sin perjuicio de la obligación consagrada en el artículo 12 del Código de Procedimiento Penal si el hecho pudiera ser punible.

El incumplimiento del deber a que se refiere el inciso anterior constituye falta disciplinaria grave.

ARTÍCULO 6° DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA ACCION DISCIPLINARIA. Toda falta disciplinaria cometida por un empleado público origina acción disciplinaria cuyo ejercicio es obligatorio aunque se haya iniciado acción penal o el infractor se encuentre desvinculado del servicio.

ARTÍCULO 7° DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. La responsabilidad emanada de la acción disciplinaria iniciada contra un empleado público es independiente de la responsabilidad civil o penal que dicha acción pueda originar.

ARTÍCULO 8° DE LA PREVIA DEFINICION LEGAL DE LA FALTA Y DE LA SANCION DISCIPLINARIA. Ningún funcionario podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definido, previamente, por la Constitución o la ley como falta disciplinaria, ni sometido a sanción de esta naturaleza que no haya sido establecida por disposición legal anterior a la comisión de la falta que se sanciona.

ARTÍCULO 9° DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones y el abuso de los derechos señalados en el Título II, Capítulo 2° del Decreto-ley 2400 de 1968, en la Ley 13 de 1984 y en las demás disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 10. DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años, contados a partir del último acto constitutivo de la falta, término dentro del cual deberá igualmente imponerse la sanción.

ARTÍCULO 11. IMPROCEDENCIA DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. No podrá abrirse investigación disciplinaria para establecer la responsabilidad de un funcionario por hechos o actos respecto de los cuales ya había sido investigado y culminado el proceso disciplinario con una decisión de archivo o la imposición de una sanción.

ARTÍCULO 12. DE LA GARANTIA DE IMPARCIALIDAD. A los funcionarios que adelanten investigaciones disciplinarias, practiquen pruebas o pronuncien decisiones definitivas en el proceso disciplinario, se aplicarán las causales de recusación previstas en el artículo 30 del Código Contencioso Administrativo.

Para resolver el impedimento o la recusación se considera como superior inmediato del investigador la autoridad que lo haya designado para el efecto.

ARTÍCULO 13. DEL DERECHO A LA DEFENSA. En toda investigación disciplinaria el empleado investigado tendrá derecho: a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la misma; a ser oído en descargos; a que se practiquen las pruebas que solicite, siempre que sean conducentes al esclarecimiento de los hechos; a ser representado por un apoderado, si así lo desea, y a ser asesorado por la organización sindical a la que esté afiliado.

Si el empleado investigado decide ser representado por un apoderado éste deberá ser ajeno a la entidad, abogado en ejercicio. En este evento el apoderado deberá presentar al investigador el poder que lo acredite como mandatario del investigado.

Cuando el investigado solicite a la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, que lo asesore en el ejercicio de su derecho de defensa, el empleado designado para el efecto por dicha organización sindical tendrá derecho a conocer el expediente disciplinario, pero no podrá actuar como mandatario del investigado.

Para efectos de lo dispuesto en este artículo, el expediente no podrá ser retirado del Despacho del investigador.

ARTÍCULO 14. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA COMISIONADOS O ENCARGADOS. Los funcionarios de carrera comisionados para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción o encargados para desempeñar un empleo vacante en otra entidad quedarán sujetos al régimen disciplinario del organismo donde cumplan la comisión o el encargo.

En caso de ser sancionados con destitución, ésta será impuesta por la autoridad nominadora del empleo que estén desempeñando en el momento de imponer la sanción.

La destitución del empleo de libre nombramiento y remoción para el cual fue comisionado o del que desempeña por encargo implica la pérdida del cargo de carrera del cual es titular y la de todos los derechos inherentes a ésta.

ARTÍCULO 15. DE LAS FALTAS COMETIDAS POR FUNCIONARIOS DE DISTINTOS ORGANISMOS. El Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional que primero tenga conocimiento de hechos o actos que puedan ser constitutivos de una falta disciplinaria en que hayan tomado parte empleados de distintas entidades, informará por escrito a los Jefes de las mismas para que inicien la respectiva acción disciplinaria, suministrándoles los datos y copia de los documentos relacionados con la falta.

ARTÍCULO 16. DE LA INVESTIGACION DE FALTAS DE FUNCIONARIOS RETIRADOS DEL SERVICIO. Cuando la falta haya sido cometida por un empleado que se encuentre retirado del servicio la investigación debe iniciarse o proseguirse, según el caso, siempre que la acción disciplinaria no se encuentre prescrita.

Si el empleado se encuentra vinculado a otra entidad, se enviará al Jefe de la misma, copia del acto administrativo mediante el cual se le impuso la sanción, para que se anexe a la hoja de vida del sancionado y surta sus efectos como antecedente o impedimento, según el caso.

Si la sanción es de multa se remitirá también copia al Pagador de dicha entidad y al Fondo Nacional de Bienestar Social para los fines legales pertinentes.

Si el sancionado se encuentra definitivamente retirado del servicio, la sanción se anotará en su hoja de vida para que surta sus efectos como antecedente e impedimento y si es de multa también se enviará copia al Juez Nacional de Ejecuciones Fiscales para que éste inicie los trámites necesarios para el cobro ejecutivo y gire el valor de la sanción al Fondo Nacional de Bienestar Social.

CAPÍTULO II

DEL DESARROLLO DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

Artículo 17. DE LAS ETAPAS GENERALES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Son etapas generales del proceso disciplinario, las siguientes:

- a) Diligencias preliminares, cuando sean del caso.
- b) Investigación disciplinaria.

c) Calificación y sanción.

ARTÍCULO 18. DE COMO SE ORIGINA EL PROCESO DISCIPLINARIO. Cuando el jefe del organismo o de la dependencia regional o seccional, por queja presentada por un particular, información de empleado público, o de oficio, tenga conocimiento de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, deberá:

a) Designar un funcionario para que practique diligencias preliminares encaminadas a determinar si es procedente la apertura de una investigación disciplinaria, si no se tiene certeza de la ocurrencia de tales hechos o actos; o

b) Designar un funcionario para que adelante la investigación disciplinaria contra el posible o posibles responsables, cuando se tenga certeza de la ocurrencia de tales hechos o actos; o

c) Designar un funcionario para que adelante la investigación disciplinaria y formule de inmediato los cargos contra el posible o posibles responsables, una vez éste haya recibido bajo juramento declaración de testigo que ofrezca serios motivos de credibilidad o cuando exista un indicio grave contra el posible o posibles responsables.

ARTÍCULO 19. DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES. Las diligencias preliminares tienen por objeto comprobar la existencia de los hechos o actos que puedan llegar a constituir falta disciplinaria y a determinar los posibles responsables.

El funcionario designado para el efecto, una vez practicadas las diligencias dentro del término que se le haya señalado, deberá rendir un informe escrito sugiriendo si debe o no iniciarse investigación disciplinaria. El Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva con base en el informe designará un investigador para que adelante la investigación disciplinaria, si lo considera pertinente.

ARTÍCULO 20. DE LAS ETAPAS DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. La investigación disciplinaria podrá tener las siguientes etapas:

a) Iniciación de la investigación;

b) Práctica de pruebas;

c) Formulación de cargos;

d) Recepción de descargos;

e) Cierre de la investigación.

ARTÍCULO 21. DEL FUNCIONARIO COMPETENTE PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. La investigación disciplinaria será adelantada por el funcionario que designe el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, dentro del término que en el oficio de designación se le señale para el efecto.

En los ministerios y departamentos administrativos podrá designarse para adelantarla al Profesional Especializado de que trata el Decreto 2447 de 1975.

No obstante lo anterior, cuando el jefe inmediato tenga conocimiento directo de faltas cometidas por un empleado bajo su dependencia que puedan implicar la aplicación de las sanciones de amonestación escrita o de censura, podrá solicitarle inmediatamente que presente descargos verbales o escritos y previo el análisis de los mismos procederá a imponerle la sanción, si fuere el caso.

En el caso de descargos verbales se levantará un acta de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del presente decreto.

ARTÍCULO 22. DE LAS CALIDADES DEL INVESTIGADOR. El funcionario designado para adelantar la investigación disciplinaria deberá ser de igual o superior jerarquía a la del funcionario investigado, salvo lo dispuesto en el inciso 2° del artículo anterior.

ARTÍCULO 23. DEL TÉRMINO PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. Para la fijación del término dentro del cual deberá adelantarse la investigación se tendrá en cuenta, entre otros criterios, el número de partícipes en los hechos y la naturaleza y complejidad de los mismos. Dicho término empezará a contarse a partir de la fecha de iniciación de la investigación.

El término señalado para el efecto podrá prorrogarse por una sola vez, a solicitud del funcionario investigador. En todo caso, el término de la prórroga no podrá ser superior al inicialmente fijado para adelantar la investigación disciplinaria.

PARÁGRAFO 1° Los términos, señalados para adelantar una investigación podrán suspenderse por quien la ordenó, hasta por cinco (5) días hábiles cuando por ausencia temporal o definitiva del investigador, o por cualquiera otra causa justificada, el desarrollo de la investigación se interrumpa.

Si fuere necesario designar un nuevo investigador, éste deberá concluirla dentro del término que conforme a lo establecido en este artículo se haya fijado para adelantarla.

PARÁGRAFO 2° Si el empleado investigado es suspendido provisionalmente, el término para adelantar y culminar la investigación disciplinaria en ningún caso podrá exceder de sesenta (60) días calendario.

ARTÍCULO 24. DE LA FECHA DE INICIACION DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. El funcionario designado para adelantar la investigación disciplinaria deberá iniciarla dentro del día hábil siguiente a la fecha de recibo de la comunicación de su designación.

ARTÍCULO 25. DE LA INICIACION DE LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA. Una vez abierta la investigación disciplinaria el investigador deberá:

a) Preparar el oficio relacionado con el aviso que debe darse a la Procuraduría General de la Nación sobre la iniciación de la acción disciplinaria para que sea firmado por el funcionario que lo designó;

b) Dar aviso al empleado investigado sobre la apertura de la investigación disciplinaria en su contra;

c) Perfeccionar el material para la comprobación de los hechos y presuntos responsables si fuere necesario. Para el efecto, entre otras cosas, podrá:

1. Tomar como base los resultados de la investigación preliminar, si la hubo o practicar todas las pruebas que considere necesarias.

2. Solicitar y allegar al expediente los documentos o informaciones que le permitan formarse un criterio sobre los antecedentes y conducta del investigado, tales como tiempo de servicio, cargos desempeñados, antigüedad en los mismos, remuneración recibida, calificación de servicios, etc., amén de la dirección residencial que aparezca registrada en su hoja de vida.

3. Solicitar al quejoso o informador la ratificación de la queja o de la información bajo la gravedad de juramento.

La imposibilidad material de cumplir con esta exigencia, sea cual fuere el motivo, no impide la continuación de la investigación.

4. Solicitar a los funcionarios de la entidad conceptos o informes sobre materias de la investigación que a su juicio requieran de conocimientos técnicos o especializados.

ARTÍCULO 26. DE LA SUSPENSION PROVISIONAL. Cuando el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional tenga conocimiento de hechos o actos que puedan ser constitutivos de una de las faltas disciplinarias señaladas en el artículo 15 de la Ley 13 de 1984, una vez abierta

la investigación disciplinaria, podrá suspender provisionalmente al empleado investigado, siempre que tenga facultad legal para ello. En caso contrario, solicitará a la autoridad nominadora la suspensión de dicho funcionario.

El término de la suspensión provisional, no podrá exceder de treinta (30) días calendario, prorrogable por un término igual. En todo caso la investigación disciplinaria deberá culminar dentro del término máximo de la suspensión.

El acto administrativo que ordene la suspensión provisional será motivado, tendrá vigencia inmediata y contra él no procederá recurso alguno.

ARTÍCULO 27. DE LA ACUMULACION DE INVESTIGACIONES DISCIPLINARIAS. El jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva que tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de faltas disciplinarias cometidas por un empleado contra el cual se esté adelantando investigación, designará al funcionario que este conociendo de ésta para que adelante la investigación de aquellos, dentro del plazo que falte para el vencimiento del término de la primera, siempre que éste no sea inferior a quince (15) días hábiles.

En caso contrario, le fijará un término para adelantar la nueva investigación que podrá exceder el que falte para concluir la primera. En este evento se suspenderán los términos señalados para el cierre de la primera a fin de que el investigador elabore un solo informe, con el objeto de que se falle en un solo acto administrativo las distintas investigaciones. La sanción será la que corresponda a la falta más grave,

ARTÍCULO 28. DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y DEL VALOR DE LAS MISMAS. En el proceso disciplinario serán admisibles como medios de prueba: los indicios, el testimonio de terceros, la declaración de parte, los documentos, el dictamen pericial y los demás medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil.

Durante las diligencias preliminares y la investigación disciplinaria se podrá pedir y allegar pruebas e informaciones sin requisitos ni términos especiales, de oficio o a petición del investigado.

Las pruebas se apreciarán según las reglas de la sana crítica.

Para aplicar una sanción disciplinaria bastará una declaración de testigo bajo juramento que ofrezca serios motivos de credibilidad o un indicio grave de que el investigado es responsable disciplinariamente.

ARTÍCULO 29. DEL JURAMENTO. En el testimonio y la declaración de parte que conforme al Código de Procedimiento Civil deben recibirse bajo juramento, el investigador prevendrá sobre la responsabilidad penal en que incurre quien jura en falso.

ARTÍCULO 30. DE LOS DOCUMENTOS. Los documentos deberán aportarse a la investigación disciplinaria en originales o en copia auténtica, de conformidad con las disposiciones legales que regulan la materia.

ARTÍCULO 31. DE LA FORMULACION DE LOS CARGOS. Cuando en el desarrollo de la investigación se establezca que un empleado pudo incurrir en falta disciplinaria, el funcionario investigador formulará a éste los cargos que se deduzcan de las pruebas aportadas al expediente.

La formulación de cargos se hará mediante oficio dirigido al investigado, el cual deberá contener, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Relación de los hechos objeto de la investigación;
- b) Relación de las pruebas practicadas o allegadas que demuestran la existencia de tales hechos;
- c) Cita de las disposiciones legales presuntamente infringidas con los hechos o actos investigados;
- d) Término dentro del cual el investigado deberá presentar al investigador sus descargos, el que no podrá ser superior a ocho (8) días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo del oficio que contiene los cargos;

e) Información al investigado sobre el derecho que tiene a conocer el informe y las pruebas allegadas a la investigación y a aportar y solicitar la práctica de pruebas.

ARTÍCULO 32. DE LA ENTREGA DEL OFICIO QUE CONTENGA LOS CARGOS. El oficio que contenga los cargos se entregará personalmente al investigado en su lugar de trabajo y éste deberá firmar una copia del mismo como constancia de su recibo.

En caso de que el investigado se negare a firmar, el comisionado para el efecto dejará constancia de tal hecho en la copia del respectivo oficio y firmará un testigo.

Si el empleado se encuentra desvinculado de la entidad o suspendido del empleo que desempeña se solicitará su presentación ante el investigador para hacerle entrega del pliego de cargos, mediante telegrama dirigido a la dirección residencial que aparezca registrada en su hoja de vida o de la que se tenga noticia por cualquier medio, dejando constancia de ello en el expediente.

Si transcurridos cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de envío del telegrama, el investigado no se presentare a notificarse de los cargos, se le designará de oficio un apoderado y se continuará la investigación hasta su culminación.

Se designará como apoderado de oficio a un abogado en ejercicio de la entidad en la cual el investigado presta sus servicios. Si ello no fuere posible, se recurrirá para el efecto a la lista de auxiliares de la justicia. Texto subrayado declarado NULO por el Consejo de Estado mediante Sentencia de 19 de diciembre de 1987, Expediente No. 186.

ARTÍCULO 33. DE LOS DESCARGOS. El investigado debe hacer sus descargos ante el funcionario que le formule los cargos, dentro del término señalado para el efecto, mediante escrito o verbalmente. En este último caso se levantará un acta que debe ser suscrita por el investigador, el investigado y la persona que la elabore.

En el evento de que el investigado no presente los descargos, ni solicite la práctica de pruebas, dentro del término señalado para el efecto, la investigación disciplinaria se continuará hasta su culminación.

ARTÍCULO 34. DE LA PRACTICA DE PRUEBAS SOLICITADAS POR EL INVESTIGADO. El investigador deberá practicar las pruebas solicitadas oportunamente por el investigado, cuando éstas sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 35. DEL VENCIMIENTO DEL TERMINO SEÑALADO PARA ADELANTAR LA INVESTIGACION. Si al vencerse el término inicialmente fijado para adelantar la investigación, el investigador considera que ésta no se encuentra perfeccionada, deberá informar este hecho al Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva para que proceda, si lo considera pertinente, a prorrogarle dicho término conforme a lo previsto en el artículo 23 de este Decreto.

ARTÍCULO 36. DE LAS IRREGULARIDADES EN LA ACTUACION DISCIPLINARIA. Si el funcionario investigador encontrare que en el desarrollo de la investigación disciplinaria se ha incurrido en alguna irregularidad, procederá a subsanarla antes del cierre de la misma, si ello fuere posible. De lo contrario se reiniciará la investigación en la etapa en que se hubiere producido la irregularidad.

ARTÍCULO 37. DEL CIERRE DE LA INVESTIGACION. Cuando dentro del término fijado para adelantar la investigación, el funcionario investigador considere que ésta se encuentra perfeccionada, procederá al cierre de la misma y elaborará un informe en el cual aparezca:

- a) La descripción sucinta de los hechos que hayan dado lugar a la investigación disciplinaria así como de los descargos;
- b) El análisis de las pruebas en las cuales se funde o se desvirtúe la responsabilidad del investigado;
- c) Las normas infringidas y la sugerencia de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, si es del caso, o de archivo del expediente por considerar

que se da alguna de las causales señaladas en el artículo 40.

ARTÍCULO 38. DEL TÉRMINO PARA RENDIR EL INFORME. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al cierre de la investigación, el investigador remitirá el informe, con la sugerencia de la medida que a su juicio se deba tomar, al Jefe del Organismo o al de la dependencia regional o seccional respectiva, según el caso, anexando todos los documentos que conformen el expediente de la misma.

ARTÍCULO 39. DE LA ORDEN DE REABRIR LA INVESTIGACION. Recibido el expediente por el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, según el caso, si éste considera que la investigación no se encuentra completa, la devolverá al investigador para que proceda a perfeccionarla conforme a las instrucciones que reciba para el efecto y dentro del término que le señale, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de este Decreto.

ARTÍCULO 40. DEL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE CUANDO NO HAYA LUGAR A SANCION. Recibido el expediente por el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, si éste considera que efectivamente aparece que el hecho investigado no ha existido, o que la ley no lo considera como falta disciplinaria, o que el funcionario acusado no lo cometió, o que hay lugar a exoneración de responsabilidad y por lo tanto no encontrare mérito para sancionar, procederá a ordenar el archivo del expediente dejando constancia de este hecho, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo Copia del respectivo oficio se enviará al funcionario interesado y a su hoja de vida.

El expediente se enviará al Jefe de Personal para su archivo.

ARTÍCULO 41. DE CALIFICACION DE LAS FALTAS. Las faltas disciplinarias se calificarán como leves o graves, en atención a su naturaleza y efectos, a las modalidades y circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según hayan producido escándalo, mal ejemplo o causado perjuicio;
- b) Las modalidades o circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes y el número de faltas que se estén investigando;
- c) Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles y altruistas, y
- d) Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales y profesionales y por la categoría y funciones del cargo que desempeñe.

ARTÍCULO 42. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ATENUAN LA RESPONSABILIDAD. Se consideran como circunstancias que atenúan la responsabilidad, las siguientes:

- a) El haber observado buena conducta anterior;
- b) El haber obrado por motivos nobles o altruistas;
- c) El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta;
- d) El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la acción disciplinaria;
- e) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.

ARTÍCULO 43. DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE AGRAVAN LA RESPONSABILIDAD. Se consideran como circunstancias que agravan la responsabilidad, las siguientes:

- a) El haber incurrido dentro de los cinco (5) años anteriores en faltas disciplinarias que dieron lugar a la aplicación de sanción de suspensión;
- b) El reincidir en la comisión de faltas leves, conforme a lo previsto en el artículo 44;
- c) El haber procedido por motivos innobles o fútiles;
- d) El haber preparado ponderadamente la falta;
- e) El haber obrado con la complicidad de otra u otras personas;
- f) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra;
- g) El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta, y
- h) El haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el funcionario había depositado su superior.

ARTÍCULO 44. DE LAS SANCIONES. La falta leve dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita sin anotaciones en la hoja de vida;
- b) Censura con anotación en la hoja de vida;
- c) Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual.

El concurso formal o material de faltas, la falta grave o la reincidencia en faltas leves, dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración.
- b) Destitución.

Para efectos de la reincidencia en las faltas leves se tendrán en cuenta las faltas cometidas por el empleado en los doce (12) meses inmediatamente anteriores a la comisión de la que se juzga.

ARTÍCULO 45. DE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA CALIFICAR LA FALTA E IMPONER LA SANCION DISCIPLINARIA. Cuando el Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva considere que la investigación se encuentra perfeccionada, procederá a calificar la falta, conforme a los criterios señalados en este decreto y a determinar la sanción que deba imponerse, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la fecha de recibo del informe de que trata el artículo 37.

Si la sanción es de amonestación o censura remitirá los documentos de la investigación al jefe inmediato del investigado para que proceda a imponerle dicha medida, mediante oficio, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de los documentos.

Si la sanción es de multa o suspensión el Jefe de Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, la impondrá mediante resolución motivada.

ARTÍCULO 46. DEL REINTEGRO DEL FUNCIONARIO SUSPENDIDO. El funcionario suspendido provisionalmente será reintegrado a su empleo y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión, en los siguientes casos:

- a) Cuando la investigación termine por alguna de las causales señaladas en el artículo 40 de este decreto;
- b) Por la expiración del término máximo de 60 días calendario de que trata el parágrafo 2° del artículo 23 de este decreto, sin que se hubiere

terminado la investigación

c) Por la expiración del término de suspensión provisional ordenada por la entidad contra el investigado cuando la investigación la haya iniciado o asumido la procuraduría General de la Nación y no hubiere proferido decisión alguna dentro de dicho término;

d) Cuando la sanción impuesta fuere de amonestación o censura;

e) Cuando la sanción impuesta fuere de multa. En este caso se descontará de la cuantía de la remuneración que debe pagarse y correspondiente al término de suspensión, el valor de la multa hasta su concurrencia;

f) Cuando el funcionario fuere sancionado por un término inferior al de la suspensión provisional. En este evento sólo tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración correspondiente al período que exceda el tiempo señalado en la sanción.

ARTÍCULO 47. DE LA ORDEN DE DEDUCIR O IMPUTAR EL PERIODO DE SUSPENSION PROVISIONAL EN EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE A LA SANCION DE SUSPENSION. Cuando el término de la sanción de suspensión fuere superior al de la suspensión provisional, en el acto administrativo mediante el cual se imponga dicha sanción se ordenará descontar el período en que el empleado haya estado suspendido provisionalmente.

Si el término de la sanción fuere igual, en dicho acto administrativo se ordenará imputar éste al término de la suspensión provisional.

Lo dispuesto en el artículo anterior, no será procedente cuando el funcionario investigado se haya reintegrado con anterioridad a la fecha de imposición de la sanción y se le hayan cancelado los salarios dejados de percibir durante el término de la suspensión provisional.

ARTÍCULO 48. DE ALGUNAS FALTAS QUE DAN LUGAR A LA APLICACION DE LA SANCION DE DESTITUCION. Deberá aplicarse la sanción de destitución cuando el empleado incurra en cualquiera de las siguientes faltas:

1. Apropiarse o usar indebidamente bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o de bienes de particulares, cuya administración o custodia se le haya confiado.
2. Apropiarse, retener o usar indebidamente, bienes que por error ajeno se hayan recibido.
3. Dar a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquella a que están destinados, o comprometer sumas superiores a las fijadas en el presupuesto, o invertir las o utilizarlas en forma no prevista en éste.
4. Dar lugar a que por su culpa se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o de empresas o instituciones en que el Estado tenga parte, o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones.
5. Constreñir o inducir a alguien a dar o prometer al mismo empleado o a un tercero, dinero o cualquiera otra utilidad indebidos o solicitarlos.
6. Recibir para sí, o para un tercero, dinero u otra utilidad, o aceptar remuneratoria directa o indirecta, para ejecutar, retardar u omitir un acto propio del cargo, o para ejecutar uno contrario a los deberes oficiales.
7. Recibir en forma ilícita dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento.
8. Intervenir con dolo o culpa grave en la tramitación, aprobación o celebración de un contrato con violación del régimen legal de inhabilidades o incompatibilidades, conforme a las normas legales vigentes.

9. Interesarse ilícitamente en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones.
10. Tramitar dolosamente, o con grave negligencia por razón del ejercicio de sus funciones, contratados sin la observancia de los requisitos legales esenciales, o celebrarlos o liquidarlos sin verificar el cumplimiento de los mismos.
Igualmente con dolo o negligencia grave, omitir su tramitación.
11. Obtener por sí, o por interpuesta persona, incremento patrimonial no justificado en debida forma.
12. Proferir acto administrativo o dictamen cuya constitucionalidad o legalidad haya sido cuestionada en forma reiterada por los tribunales competentes.
13. Omitir, retardar, o denegar en forma injustificada, un acto propio de sus funciones.
14. Asesorar, aconsejar o patrocinar a persona que gestione cualquier asunto en su Despacho, sin tener facultad legal para ello.
15. Cometer acto arbitrario o injusto con ocasión de sus funciones, o excediéndose en el ejercicio de ellas.
16. No dar cuenta a la autoridad de los delitos de que tenga conocimiento y cuya averiguación deba adelantarse de oficio.
17. Dar a conocer indebidamente documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva.
18. Utilizar indebidamente descubrimiento científico otra información o dato allegado a su conocimiento por razón de sus funciones.
19. Representar, litigar, gestionar o asesorar en forma ilegal asunto judicial, administrativo o policivo.
20. Formar parte de comités, juntas o directorios políticos, o intervenir en debates o actividades de este carácter.
21. Obtener el empleo de la fuerza pública, o emplear la que se tenga a disposición, para consumar acto arbitrario o injusto, o para impedir o estorbar el cumplimiento de orden legítima de otra autoridad.
22. Realizar funciones públicas diversas de las que legalmente le corresponden.
23. Procurar o facilitar la fuga de un detenido o condenado, o dar lugar a ella culposamente.
24. Falsificar documento público que pueda servir de prueba, consignar en ellos una falsedad, o callar total o parcialmente la verdad.
25. Destruir, suprimir u ocultar, total o parcialmente, documentos públicos o privados que puedan servir de prueba.
26. Privar a otro injustamente de la libertad, o prolongar la privación ilícitamente.
27. Colaborar indebidamente en asuntos que personas o entidades tramiten en organismos de la Administración Pública.
28. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña, violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señalado en las normas vigentes.
29. Hacer descuentos o retenciones de sueldos o salarios con destino a los fondos de los partidos o movimientos políticos o para cualquiera finalidad de carácter partidario, salvo que medie autorización escrita de los empleados.
30. Amenazar, provocar o agredir a las autoridades legítimamente constituidas.

31. Menospreciar o ultrajar la Bandera o el Escudo de Colombia, u otro emblema patrio.

32. Suscitar al desconocimiento de las leyes y de las autoridades legítimas y en general, a la alteración del orden público y la comisión de delitos a través de cualquier medio de comunicación público o privado.

33. Injuriar o calumniar a superiores o compañeros de trabajo.

34. Causar intencionalmente daño material a los bienes del Estado, o de particulares cuando estén al cuidado de la Administración Pública.

ARTÍCULO 49. DEL CONCEPTO DE LA COMISION DE PERSONAL. Si a juicio del jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional respectiva, la sanción que deba imponerse fuere la de destitución, remitirá los documentos de la investigación al Presidente de la Comisión de Personal de la entidad, para que ésta emita concepto sobre la aplicación de dicha medida en un término no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud.

La comisión deberá actuar sobre los documentos que se sometan a su consideración y a sus reuniones podrán ser llamados los funcionarios que puedan aportar elementos de juicio relacionados con la investigación. De sus deliberaciones y recomendaciones se dejará constancia escrita.

El concepto de la Comisión de Personal no será obligatorio para la autoridad nominadora.

ARTÍCULO 50. DE LA APLICACION DE LA SANCION DE DESTITUCION. Emitido el concepto, la Comisión de Personal lo remitirá con los documentos de la investigación a la autoridad nominadora para que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo, si lo considera pertinente, imponga la sanción mediante acto administrativo motivado.

Si la autoridad nominadora es el Presidente de la República, la Comisión de Personal remitirá el concepto y los demás documentos de la investigación al Jefe del Organismo para que éste, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo, elabore el acto administrativo mediante el cual se imponga la sanción de destitución si lo considera pertinente.

En el mismo acto administrativo mediante el cual se imponga la sanción de destitución se señalará el término de la inhabilidad para el desempeño de funciones públicas del sancionado que no podrá ser inferior a un (1) año, ni superior a cinco (5).

ARTÍCULO 51. DE LA MOTIVACION Y NOTIFICACION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPONGAN SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LOS RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA ELLOS. Los actos administrativos mediante los cuales se impongan sanciones disciplinarias deben ser motivados y se notificarán conforme a lo previsto en el Título Primero, Capítulo X del Código Contencioso Administrativo y contra ellos proceden los recursos de reposición, apelación y queja en los términos señalados en el Título Segundo del mismo Código.

Para tales efectos se entiende como inmediato superior administrativo al Jefe del Organismo.

ARTÍCULO 52. DE LA REVOCACION DIRECTA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPONGAN SANCIONES DISCIPLINARIAS. Los actos administrativos mediante los cuales se impongan sanciones disciplinarias podrán ser revocados conforme a lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 53. DEL REGISTRO DE LAS SANCIONES. De todo acto administrativo mediante el cual se imponga una sanción disciplinaria se remitirá copia al Departamento Administrativo del Servicio Civil, a la Procuraduría General de la Nación y al Jefe de Personal de la respectiva entidad para que éste la archive en la hoja de vida del funcionario, salvo en el caso de la sanción de amonestación escrita.

ARTÍCULO 54. DEL ARCHIVO DEL EXPEDIENTE DISCIPLINARIO CUANDO HAYA HABIDO LUGAR A SANCION DISCIPLINARIA. Una vez en firme el acto administrativo mediante el cual se imponga una sanción disciplinaria, deberá remitirse el respectivo expediente al Jefe de Personal de la entidad

para su archivo.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 55. DEL AVISO DE LA INICIACION Y DE LOS RESULTADOS DE LA ACCION DISCIPLINARIA A LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION. El Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional, según el caso, deberá dar aviso oportuno a la División de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación de la iniciación de la acción disciplinaria e informar sobre sus resultados a la misma División de la Procuraduría.

ARTÍCULO 56. DE LA INVESTIGACION POR LA PROCURADURIA. En cualquier momento la Procuraduría General de la Nación podrá iniciar o asumir una investigación disciplinaria, caso en el cual el investigador deberá suspender las diligencias que estuviere adelantando y poner a disposición de la Procuraduría todos los documentos que sean pertinentes, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al Jefe del Organismo o de la dependencia regional o seccional, según el caso.

No obstante lo anterior, la entidad podrá hacer uso de la suspensión provisional del funcionario investigado prevista en el artículo 26 del presente Decreto, e informará a la Procuraduría de este hecho.

ARTÍCULO 57. DE LA OBLIGACION DE DENUNCIAR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS CONSTITUTIVAS DE DELITO PERSEGUIBLE DE OFICIO. Cuando en el curso de la investigación se establezca que los hechos objeto de la investigación disciplinaria pudieran llegar a constituir delitos perseguibles de oficio, el investigador deberá ponerlos en conocimiento de la autoridad competente, remitiéndole los elementos probatorios que corresponda.

ARTÍCULO 58. DEL LIBRO DE CONTROL DISCIPLINARIO. Las unidades de personal de las entidades cobijadas por el régimen disciplinario a que se refiere el presente Decreto, así como las de sus dependencias regionales o seccionales deberán llevar un libro de control disciplinario en el que se radicarán, en estricto orden numérico y de presentación, las quejas que se formulen contra los funcionarios que prestan sus servicios a la entidad o dependencia regional o seccional respectiva.

En el citado libro deberá constar, por lo menos la siguiente información:

- a) Nombre del informante o quejoso;
- b) Nombre del empleado o empleados contra los cuales se formula la queja;
- c) Fecha de presentación de la queja;
- d) Naturaleza de la queja;
- e) Trámite dado a la queja y resultados del mismo;
- f) Sanción disciplinaria impuesta al investigado con indicación de la fecha y número de la providencia mediante la cual se hizo efectiva su aplicación, en el evento de que el empleado resultare responsable;
- g) Número y fecha de las comunicaciones mediante las cuales se informó a la Procuraduría General de la Nación de la iniciación y de los resultados de la investigación disciplinaria adelantada;
- h) Número y fecha de las comunicaciones recibidas de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con la iniciación por parte de este

organismo de investigaciones disciplinarias contra funcionarios de la entidad o de la seccional o regional respectiva y de las que informen sobre los resultados de las mismas.

ARTÍCULO 59. DE LA VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el DIARIO OFICIAL, se aplicará en los procesos disciplinarios que se inicien a partir de dicha fecha y deroga las disposiciones pertinentes que sobre la materia contiene el Decreto Reglamentario 1950 de 1973, el Decreto 2492 de 1975 y demás normas reglamentarias que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, d. e., a los 19 días del mes de febrero de 1985.

BELISARIO BETANCUR

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL,

ERICINA MENDOZA SALADEN.

NOTA: publicado en el diario oficial no. 36.875. De febrero 27 de 1985.

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 18:50:42