



CARTILLA DERECHO DISCIPLINARIO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

TABLA DE CONTENIDO

01

GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO

- 1.1 ¿Qué es el Derecho Disciplinario?
- 1.2 Principios que rigen el proceso disciplinario.
- 1.3 ¿Qué es el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019?
- 1.4 Falta Disciplinaria (Dolo y Culpa) y Extinción de la acción disciplinaria.
- 1.5 Función del Grupo de Trabajo Oficina Jurídica Rol de Juzgamiento.
- 1.6 Sujetos Disciplinables Sujetos Procesales.
- 1.7 Derechos, Deberes y Prohibiciones De Los Servidores Públicos.

02

FALTAS DISCIPLINARIAS

- 2.1 Concepto de Falta Disciplinaria.
- 2.2 Clasificación de las Faltas
- 2.3 Clasificación de la Sanciones.
- 2.4 Criterios de Graduación de la Sanción.

03

LA ACTUACIÓN PROCESAL DISCIPLINARIA ETAPA DE INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO.

- 3.1 Etapa de instrucción adelantada por la oficina de control disciplinario interno.
- 3.2 Etapa de juzgamiento adelantada por la oficina jurídica.
- 3.3 Etapas del Procedimiento.

04

SEGUNDA INSTANCIA.

- 4.1 Ejecución y registro de las sanciones.

05

CLASES DE RECURSOS.

- 5.1 Recurso de reposición.
- 5.2 Recurso de Apelación.
- 5.3 Recurso de queja.

06

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES.

- 6.1 Notificación personal
- 6.2 Notificación por medios electrónicos
- 6.3 Notificación por Estado
- 6.4 Notificación por conducta concluyente
- 6.5 Notificación por estrado
- 6.6 Comunicaciones.

01

GENERALIDADES DEL DERECHO DISCIPLINARIO



1.1 ¿QUÉ ES EL DERECHO DISCIPLINARIO?

El Derecho Disciplinario tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas que, con su acción u omisión pongan en peligro o puedan afectar el cumplimiento de esos fines, garantía que solo es realizable a través de la acción disciplinaria que corresponda derivada esta del conjunto de principios y normas jurídicas que facultan al Estado para ejercer la potestad sancionatoria en la órbita del derecho disciplinario.

1.2 PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA 1952 DE 2019 CON LAS MODIFICACIONES DE LA LEY 2094 DE 2021.

- Reconocimiento de la dignidad humana Artículo 1°.
- Legalidad 4°
- Igualdad Artículo 7°.
- Favorabilidad Artículo 8°.
- Debido proceso Artículo 12°.
- Investigación integral Artículo 13°
- Presunción de inocencia Artículo 14
- Derecho a la defensa Artículo 15.
- Gratuidad de la actuación disciplinaria Artículo 17°.
- Celeridad Artículo 18°

1.3 ¿QUÉ ES EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO LEY 1952 DE 2019?

Es el instrumento legal contentivo de los deberes y obligaciones y sanciones de quienes se desempeñan como servidores públicos y para aquellos particulares que ejerzan funciones públicas. Asimismo, es el estatuto normativo a través del cual se expide el Código General Disciplinario por el cual se derogan la ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único) y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, cabe destacar que el CGD fue modificado en lo pertinente por la Ley 2094 de 2021.

1.4 FALTA DISCIPLINARIA (DOLO Y CULPA) Y EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

La Falta Disciplinaria es aquella conducta que trastorna la buena marcha de la Función Pública, y da lugar a la imposición de una sanción a quien incurra en ella, se configura por:

- Incumplimiento de deberes.
- Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones.
- La violación de una prohibición, inhabilidad, incompatibilidad y/o conflicto de intereses.



La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.

(Art. 28 C.G.D.)

CULPA

La conducta es culposa cuando **el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria**, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

Art. 29 C.G.D. Modificado por el art. 4 Ley 2094 de 2021

GRAVE

Cuando se incurre en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental, o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento.

GRAVÍSIMA

Cuando se incurre en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona común imprime a sus actuaciones.

Ahora bien, teniendo en cuenta la definición contenida en concepto No. 30 de la vigencia 2007 expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá que expresa, que el objeto de la acción disciplinaria es esclarecer los motivos determinantes en la conducta disciplinable, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se comete la falta, el perjuicio causado a la administración y la responsabilidad disciplinaria.

De acuerdo con el Código General Disciplinario - CGD, los destinatarios de la ley disciplinaria son los servidores públicos, así estos se encuentren retirados del servicio, y los particulares que cumplan labores de interventoría en los contratos estatales o administren recursos del Estado.

En cuanto a las sanciones, el CGD en el artículo 49 definió las mismas señalando solamente cuatro posibilidades: la Destitución e inhabilidad general; la suspensión; la multa y la amonestación escrita esta última que implica que debe registrarse en la hoja de vida.

La acción disciplinaria es procedente, se reitera, aunque el Servidor Público se encuentre retirado del servicio, siempre y cuando la conducta se haya cometido mientras se estuvo vinculado a la administración y la misma se extingue de conformidad al Artículo 32 de la Ley 1952 de 2019, parágrafo modificado por el artículo 6° de la Ley 2094 de 2021.

- ✓ La muerte del disciplinable.
- ✓ La prescripción de la acción disciplinaria.

1.5 FUNCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA OFICINA JURÍDICA ROL DE JUZGAMIENTO.

La función del Grupo del Grupo de Trabajo de la Oficina Jurídica de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, es conocer de los Expedientes Disciplinarios remitidos por la Oficina de Control Interno Disciplinario, con pliegos de cargos debidamente notificados, para efectos de adelantar el rol de juzgamiento en contra de los sujetos disciplinables de la Entidad.

1.6 A) SUJETOS DISCIPLINABLES.

Son destinatarios de la Ley Disciplinaria todos los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá y aquellos ex servidores que durante su vinculación con la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos hayan cometido alguna conducta susceptible de reproche disciplinario.

B) SUJETOS PROCESALES..

De conformidad al artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, pueden intervenir en la actuación disciplinaria en calidad de sujetos procesales:

- ✓ Investigado y su defensor.
- ✓ Ministerio Público (en los casos señalados)

Es importante advertir que el quejoso no es sujeto procesal pues su actuación se circunscribe única y exclusivamente a poner en conocimiento de la Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá la presunta falta disciplinable.

Así mismo, su intervención se limita 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.

1.7 DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

El artículo 37 del Código General Disciplinario, contiene los **DERECHOS** de todo servidor público, estando entre otros, los siguientes:

- ✓ Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
- ✓ Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley,
- ✓ Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
- ✓ Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- ✓ Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
- ✓ Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.

Los **DEBERES** que debe cumplir todo servidor público, se encuentran contenidos en el artículo 38 del Código General Disciplinario, entre los cuales se encuentran:

- ✓ Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos, de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
- ✓ Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
- ✓ Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.

En el artículo 39 del Código General Disciplinario, contiene las conductas que les están **PROHIBIDAS** a los servidores públicos, entre las que encuentran:

- ✓ Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.
- Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes

- Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
- Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos a su cargo o la prestación del servicio a que está obligado, d) Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
- Aceptar, sin permiso de la autoridad correspondiente, cargos, honores o recompensas provenientes de organismos internacionales o gobiernos extranjeros, o celebrar contratos con estos, sin previa autorización del Gobierno.
- Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.

FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES ART. 110 DE LA LEY 1952 DE 2019.

Los sujetos procesales podrán:

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

CALIDAD DE DISCIPLINADO ARTÍCULO 111 DE LA LEY 1952 DE 2019.

Se adquiere la condición de investigado partir del momento de la notificación del auto de apertura de investigación u orden de vinculación.

Asimismo, una vez se adquiere la calidad de disciplinado de conformidad con lo establecido en el artículo 112 de la Ley 1952 de 2019, tiene derecho a:

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

02

FALTAS DISCIPLINARIAS



2.1 CONCEPTO DE FALTA DISCIPLINARIA.

Constituye Falta Disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la Sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en el código disciplinario que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimento y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 31 de la Ley 1952 de 2019, modificada por Ley 2094 de 2021.

2.2 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE CONFORMIDAD CON EL (ART. 46)

- Gravísimas.
- Graves.
- Leves.

2.2.1. FALTAS GRAVÍSIMAS TAXATIVAMENTE SEÑALADAS EN EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO ASÍ:

- Faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario. (Art. 52).
- Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales (Art. 53).
- Faltas relacionadas con la Contratación Pública (Art. 54).
- Faltas relacionadas con el servicio o la Función Pública (Art. 55).
- Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses (Art.56).
- Faltas relacionadas con la hacienda pública (Art.57)
- Falta relacionada con la acción de repetición (Art.58)
- Faltas relacionadas con la salud pública, los recursos naturales y el medio ambiente (Art.59)
- Faltas relacionadas con la intervención en política (Art.60)
- Faltas relacionadas con el servicio, la función y el trámite de asuntos oficiales. (Art.61)
- Faltas relacionadas con la moralidad pública (Art.62)
- Faltas atribuibles a los funcionarios judiciales y a los empleados judiciales (Art.63)
- Faltas relacionadas con el régimen penitenciario y carcelario (Art.64)
- Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal (Art.65)

2.1.2. FALTAS GRAVES Y LEVES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 67 DEL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO LEY 1952 DE 2019.

Constituye Falta Disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios (Art. 47):

- La naturaleza esencial del servicio.
- El grado de perturbación del servicio.
- La jerarquía y mando que el Servidor Público tenga en la respectiva institución.
- La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo.
- Función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
- Los motivos determinantes del comportamiento.
- Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

2.3 CLASIFICACIÓN DE LA SANCIONES.

**DESTITUCIÓN E
INHABILIDAD GENERAL**



- De diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
- De cinco (5) a diez (10) años para las faltas gravísimas con culpa gravísima

**SUSPENSIÓN EN EL
EJERCITO DEL CARGO**



- De tres (3) a cuarenta y ocho (48) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave.
- De tres (3) a veinticuatro (24) meses e inhabilidad por el mismo término para las faltas graves dolosas.
- De uno (1) a dieciocho meses (18) meses para las faltas graves culposas

MULTA



- De veinte (20) a noventa (90) días de salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
- De cinco (5) a veinte (20) días de salario devengado para la época de los hechos para las faltas leves culposas.

DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES

Destitución e inhabilidad general

- La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección.
- La desvinculación del cargo, en los casos previstos en la Constitución Política y la ley.
- La terminación del contrato de trabajo.
- En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

Multa

Es una sanción de carácter pecuniario

2.4 CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN.

Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta este prevista como falta gravísima.

Cuando una falta no es gravísima, se deberá acudir a los criterios establecidos en el artículo 47 del C.G.D. con el fin de determinar si la falta es grave o leve:

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mande que el servidor público tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

7. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciaran teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
8. Los motivos determinantes del comportamiento.
9. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.

03

LA ACTUACIÓN PROCESAL DISCIPLINARIA ETAPA DE INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO



[Honor, Valor, Disciplina]

U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.



3.1 ETAPA DE INSTRUCCIÓN ADELANTADA POR LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO.

INDAGACIÓN PREVIA:

Únicamente procede en caso de duda sobre la identificación o individualización del posible responsable de los hechos.

Su duración es de 6 meses improrrogables, salvo que se trate de conductas que vulneren el derecho internacional humanitario o los derechos humanos, evento en los cuales se podrá prorrogar por 6 meses más.

En esta etapa, se practican las pruebas que sean necesarias con el único propósito de identificar los presuntos responsables de los hechos materia de investigación. Acto seguido, tan pronto se identifiquen los presuntos responsables, se deberá ordenar la apertura de investigación disciplinaria o proferir auto de archivo, decisión que no hace tránsito a cosa juzgada material.

Frente a una queja temeraria se contempla decisión inhibitoria, asimismo, por hechos irrelevantes, de imposible ocurrencia, por hechos presentados de manera incierta o difusa, o cuando la acción no podía iniciarse y contra esta no procede recurso alguno.

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Tiene como propósito verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Su duración es de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses mas cuando se investiguen varias personas o varias faltas.

Cuando se trate de conductas que vulneren el derecho internacional humanitario o los derechos humanos, la etapa tendrá una duración de 18 meses. El anterior término se podrá prorrogar por 3 meses más, cuando faltaren pruebas que permitan la formulación de cargos.

Durante la etapa de investigación disciplinaria o de juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves se podrá suspender provisionalmente al investigado sin derecho a remuneración alguna en los siguientes eventos:

- ✓ Que existan serios elementos de juicio que permitan establecer que su permanencia en el cargo o función pueda interferir en el desarrollo de la investigación.
- ✓ Que pueda continuar cometiendo la falta disciplinaria, o
- ✓ Que reitere la conducta.

Los términos, condiciones y características de la suspensión provisional se encuentran previstos en los artículos 217 a 219 de la Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario.

EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

Terminada la etapa de investigación, se profiere auto de cierre de investigación y se le da la oportunidad al investigado para que dentro de los 10 días siguientes, pueda presentar los **ALEGATOS PRECALIFICATORIOS** correspondientes.

Posteriormente, se evalúa la actuación para determinar la procedencia de proferir la formulación del **PLIEGO DE CARGOS** o el **ARCHIVO DEFINITIVO** de las diligencias, decisión que hará tránsito a cosa juzgada.

3.2 ETAPA DE JUZGAMIENTO ADELANTADA POR LA OFICINA JURÍDICA.

Recibido el expediente desde la Oficina de Control Disciplinario Interno con auto de formulación de cargos debidamente notificado, la Oficina Jurídica de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, mediante auto que fijará el procedimiento a seguir, el cual puede ser **ORDINARIO** o **VERBAL**. (Artículo 225A CGD.)

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Previa notificación de la decisión que fija el procedimiento, y a partir de ese momento, el investigado y/o su apoderado, cuentan con 15 días hábiles para presentar descargos, así como aportar y solicitar pruebas, actuaciones que se pueden adelantar:

- ✓ Se resuelven nulidades.
- ✓ Se decide sobre la solicitud probatoria
- ✓ Se decretan pruebas de oficio
- ✓ Se abre periodo probatorio de 90 días, decisión contra la cual no procede recurso alguno.

La renuencia del investigado o su defensor a presentar descargos no interrumpen el trámite de la actuación.

VARIACIÓN DE CARGOS

Oportunidad: vencido el término para presentar descargos o recaudadas las pruebas decretadas, si el funcionario de conocimiento advierte la necesidad puede variar los cargos, por error en la clasificación o prueba sobreviniente, en ese sentido y,

VENCIDO EL TÉRMINO PARA PRESENTAR DESCARGOS

Por auto de sustanciación motivado, se devuelve el expediente al instructor para que haga una nueva decisión en un plazo de 15 días.

En dicho evento, el instructor:

- ✓ Profiere nueva decisión de cargos: se notifica la nueva decisión y se remite el expediente al juzgador.
- ✓ Si el instructor se niega a variar los cargos, devuelve el expediente al juzgador, quien podrá declarar la nulidad de la decisión

POR PRUEBA SOBREVINIENTE:

- ✓ El juzgador realiza la variación, notifica la decisión a los sujetos procesales, el investigado y/o su apoderado tienen 10 días hábiles para presentar descargos.
- ✓ Periodo probatorio de 2 meses

TRASLADO PARA ALEGAR DE CONCLUSIÓN

Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado la decretadas, mediante auto se corre traslado a los sujetos procesales por 10 días para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión, contra dicho proveído de traslado no procede recurso alguno.

TÉRMINO PARA FALLAR

Dentro de los 30 días hábiles siguientes se profiere el fallo de primera instancia, el cual podrá ser:

- ✓ Absolutorio o Sancionatorio.

Contra la decisión de fallo procederá recurso de apelación el cual se deberá presentar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación. Si los sujetos procesales apelan la decisión de primera instancia, se remitirá el expediente al despacho del director general de la Unidad para que resuelva en segunda instancia.

Si el funcionario de conocimiento decide de conformidad con lo previsto 225A, aplicar el **PROCEDIMIENTO VERBAL**. En el auto de citación a audiencia de pruebas y descargos (Artículo 225H, adicionado por el art. 47 Ley 2094 del 2021)

- ✓ Se fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de descargos y pruebas.
- ✓ La instalación de la audiencia se llevará a cabo en un término no menor a diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación.
- ✓ Contra esta decisión no procede recurso alguno.

3.3 ETAPA DEL PROCEDIMIENTO

Por el funcionario de conocimiento vencido el término para presentar descargos, así como para aportar y solicitar pruebas, resolverá sobre las nulidades propuestas. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de noventa (90) días. (Artículo 225C)

TRASLADO PARA ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado la decretadas, mediante auto de sustanciación, ordenara:

- ✓ correr traslado a los sujetos procesales por 10 días para que los sujetos procesales presenten alegatos de conclusión.
- ✓ Contra dicho proveído de traslado no procede recurso alguno.

TÉRMINO PARA FALLAR PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Dentro de los 30 días hábiles siguientes se profiere el fallo de primera instancia, el cual podrá ser:

- ✓ Absolutorio
- ✓ Sancionatorio.

Contra la decisión de fallo procederá recurso de apelación el cual se deberá presentar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación. Si los sujetos procesales apelan la decisión de primera instancia, se remitirá el expediente al despacho del director general de la Unidad para que resuelva en segunda instancia.

Se adelanta proceso verbal en aquellos asuntos concernientes a faltas leves, a faltas gravísimas o cuando hay una situación de flagrancia como lo señala el Código General Disciplinario, Asimismo en los eventos en que la complejidad del asunto, el número de faltas o de disciplinados o la carencia de recursos dificulten adelantar el proceso verbal, se surtirá proceso ordinario.

Teniendo en cuenta lo normado en el artículo 225 A del CGD, y en lo referente a la UAECOB; El jefe de la Oficina Jurídica adelantará juicio verbal:

- ✓ Cuando el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta.
- ✓ Por las faltas leves, así como por las gravísimas contempladas en los artículos 54, numerales 4 y 5; 55, numerales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10; 56, numerales 1,2,3,5; 57, numerales 1, 2,3,5 y 11, 58, 60, 61 y 62, numeral 6.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN Y TÉRMINO PARA FALLAR PROCEDIMIENTO VERBAL.

En los casos del traslado para alegatos previos al fallo en el procedimiento verbal, se suspende la audiencia por 10 días para preparar alegatos. (Artículo 230 CGD, modificado por artículo 51 de la Ley 2094 de 2021)

Orden para presentar los alegatos:

- ✓ Ministerio público
- ✓ Víctima / apoderado
- ✓ Investigado
- ✓ Defensor

Finalizadas las intervenciones, se citará para dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de dar a conocer el contenido de la decisión.

Proferida la decisión final (absolutoria o sancionatoria) se entenderá notificada en estrados y quedará ejecutoriada a la terminación de la misma, si no fuere recurrida. (Artículo 232 CGD).

Contra el Fallo de Primera Instancia procede el recurso de apelación.

- ✓ Deberá interponerse en la misma diligencia.
- ✓ Se podrá sustentar verbalmente de forma inmediata o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes ante la secretaria del despacho.

04

SEGUNDA INSTANCIA



4.1 EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LAS SANCIONES.

Recibido el expediente, el director general de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, cuenta con 45 días siguientes para resolver el recurso de apelación interpuesto.

El recurso de apelación otorga competencia al funcionario de segunda instancia para revisar lo que verse respecto de los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

Excepcionalmente se podrán decretar pruebas de oficio.

Ahora bien, deberán decretar las pruebas solicitadas que puedan modificar sustancial y favorablemente la situación jurídica del disciplinado, evento en el cual se corre traslado a los sujetos procesales por 5 días.

Posteriormente, se proferirá fallo en los 40 días siguientes. Si la decisión es sancionatoria, se reportará a la Procuraduría General de la Nación, y el nominador deberá hacerla efectiva dentro de los 3 días siguientes a la ejecutoria.

EJECUCIÓN Y REGISTRO DE LAS SANCIONES

La sanción impuesta se hará efectiva por el Nominador, que para el caso de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos es el Director.

- ✓ Si la sanción es de multa y el sancionado continúa vinculado a la misma entidad, el descuento podrá hacerse en forma proporcional durante los doce meses siguientes a su imposición.
- ✓ Si el sancionado se encuentra vinculado a otra entidad oficial, se oficiará para que el cobro se efectúe por descuento.
- ✓ Cuando la suspensión en el cargo haya sido convertida en días de salario, el cobro se efectuará por jurisdicción coactiva.

05

CLASES DE RECURSOS



Contra las decisiones disciplinarias proceden los recursos de reposición, apelación y queja. (Artículo 130 del CGD).

5.1 RECURSO DE REPOSICIÓN.

Procede en contra de la decisión que resuelve una nulidad, la negativa de copias, la negativa de pruebas en etapa de investigación, la que declara la no procedencia de la objeción al dictamen pericial, la que niega la acumulación y la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario.

5.2 RECURSO DE APELACIÓN.

Procede en contra de la negativa de pruebas en juicio, decisión de archivo, la decisión que finalice el procedimiento para el testigo renuente y el quejoso temerario y el fallo de primera instancia.

5.3 RECURSO DE QUEJA.

Procede en contra de la decisión que rechaza el recurso de apelación.

06

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES



Notificación: Es la forma en que se da publicidad a las decisiones tomadas en el decurso de la investigación.

6.1 NOTIFICACIÓN PERSONAL

Es la principal forma de notificación; de esta manera se notifica el auto de apertura de investigación disciplinaria, el auto de vinculación, el pliego de cargos, la variación del pliego de cargos y los fallos de instancia.

6.2 NOTIFICACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS

Las decisiones se podrán notificar por medios electrónicos, si el investigado o su apoderado así lo autorizan.

6.3 NOTIFICACIÓN POR ESTADO

Las decisiones interlocutorias (cierre de investigación, traslado alegatos precalificatorios y dictamen pericial) se notificarán por estado; para el efecto, se citará al investigado a la dirección que repose en el expediente, para que comparezca al Despacho dentro de los 3 días siguientes al recibo de la comunicación; si no comparece, se fijará estado por el término de 1 día hábil.

6.4 NOTIFICACIÓN POR CONDUCTA CONCLUYENTE

Cuando una decisión no se ha notificado a los sujetos procesales, o se ha notificado indebidamente, se entenderá cumplida si éstos se pronuncian respecto de la decisión o presentan recursos.

6.5 NOTIFICACIÓN POR ESTRADO

Es la que se surte en audiencia, al mismo momento de su pronunciamiento.

6.6 COMUNICACIONES

Se **comunicarán** las decisiones de sustanciación que no tengan una forma especial de notificación prevista en el Código General Disciplinario; para el efecto, se informará de su expedición a los sujetos procesales por el medio más eficaz, de lo cual se dejará constancia en el expediente. Al quejoso se le comunicará la decisión de archivo y la del fallo absolutorio.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de Colombia, 1991,
Editorial Leyer.

Ley 1952 de 2019, Editorial Leyer.

Ley 2094 de 2021, Editorial Leyer.

Procesos Disciplinario, Jesús M Castañeda,
Harvey Rincón, Jorge E Gaitán,
Editorial IBAÑEZ, 2019

